

Nº 4
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

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 del Tribunal Supremo

Alfonso González González

Magistrado de la Jurisdicción Social

Francisco Javier Calderón Pastor

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

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

- 1. Dirección de envío:** Todos los trabajos y libros para revisiones deberán remitirse a la sede de la Revista Información Laboral (Lex Nova, C/ General Solchaga, 3. 47008 Valladolid), en caso de correo postal, o bien a la dirección de correo electrónico: redac@lexnova.es. En caso de envío por correo postal, los originales deberán presentarse por medio de un texto impreso, acompañado del correspondiente soporte informático. No se aceptarán trabajos que hayan sido difundidos o publicados con anterioridad o estén siendo sometidos a evaluación al mismo tiempo de su envío.
- 2. Compromiso de publicación y originalidad:** La recepción de los trabajos no implica compromiso alguno para su publicación. La Revista se reserva el derecho preferente de publicar los artículos enviados, presumiendo que los mismos son inéditos y no se encuentran sometidos a evaluación por ninguna otra publicación.
- 3. Exclusividad:** Sin perjuicio de que, previa solicitud por escrito dirigida a Lex Nova, ésta pueda autorizar la difusión de contenidos publicados en la revista por otros medios, la publicación en la Revista supone que el autor cede a Lex Nova, durante 15 años desde su publicación, el derecho exclusivo de reproducción, distribución, comunicación pública o cualquier otra forma de explotación de la obra, en cualquier medio o formato. El editor queda facultado para ejercer las acciones oportunas en defensa del derecho cedido, incluso ante terceros.
- 4. Evaluación:** La Revista someterá el trabajo a la evaluación de expertos ajenos al Consejo de Redacción, pudiendo condicionarse la publicación de aquél a la introducción de las mejoras sugeridas por el Consejo de Redacción o por los evaluadores externos. La Revista comunicará a los autores la aceptación o no de los trabajos y cuantas indicaciones se consideren oportunas.
- 5. Extensión y formato:** Por regla general, los trabajos no superarán las 30 páginas a doble espacio, numeradas correlativamente. El tamaño de letra utilizado será del 12, y deberán ir precedidos de una hoja en la que figure el título del trabajo, el nombre del autor (o autores), situación académica y, en su caso, nombre de la institución científica a la que pertenecen.
- 6. Otros requisitos:** El trabajo deberá ir acompañado igualmente, de un resumen de su contenido (de 100 a 150 palabras) y de 4 a 6 palabras clave, todo ello tanto en castellano como en inglés. A continuación deberá incluirse un «Sumario» que permita identificar los distintos epígrafes y apartados del original. Las notas se incorporarán a pie de página y deberán guardar una numeración única y correlativa para todo el trabajo.
- 7. Notas bibliográficas:** Las notas bibliográficas contendrán el título de la monografía a comentar, su autor, nombre de la editorial, año de edición y páginas, así como el nombre del autor de la reseña, siguiendo la siguiente estructura:

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

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

RECURSO DE INTERNET: <URL>.

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



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

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

Lex Nova no asume responsabilidad alguna consecutiva 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	
La ley concursal: competencias del orden jurisdiccional social ante el juez de lo mercantil. <i>Antonio Valenciano Sal</i>	6
Análisis del régimen jurídico de la negociación colectiva tras la reforma del mercado de trabajo del año 2012. <i>Mario Duque González</i>	24
Preguntas con respuesta	
¿Qué beneficios en la cotización obtendría una empresa que convierta en indefinido un contrato en prácticas?	45
¿Quién debe de solicitar la certificación negativa de descubiertos a la TGSS?	46
Supuestos Prácticos	
Contrato de trabajo indefinido para mujeres	49
Laboral al día	
Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de abril	54
Proyectos de ley en tramitación	58
Índices y datos socio-económicos	
IPC de marzo, desempleo, SMI, IPREM, Euribor	60
Ayudas y subvenciones socio-laborales	
Relación de las ayudas y subvenciones concernientes a la actividad económico-empresarial, junto con las de índole socio-laboral, publicados en los diferentes boletines oficiales de ámbito comunitario, nacional y autonómico	65
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 abril	70
Repertorio de Legislación	
Normas de interés:	
• Plan Nacional de Reformas 2013-2016	84
Repertorio cronológico de legislación	91
Repertorio analítico de legislación	93
Repertorio de Convenios Colectivos	
Convenios colectivos sectoriales:	
• Repertorio por actividades	98
• Repertorio por ámbito territorial	101
Convenios colectivos de empresa	104
Repertorio de Jurisprudencia	
Jurisprudencia comentada	112
Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina	143
Repertorio de Jurisprudencia:	
• Repertorio cronológico de jurisprudencia	145
• Repertorio analítico de jurisprudencia	151
• Repertorio legal de jurisprudencia	159

Editorial

El Plan Nacional de Reformas

Este mes podemos destacar dos noticias trascendentales que llevan implícitas nuevos e importantes cambios en el ordenamiento laboral y social. Por un lado, está el anuncio del Plan de Estabilidad y el Plan Nacional de Reformas, que el Consejo de Ministros aprobó el pasado 26 de abril, y que contiene las nuevas reformas que se abordarán en los próximos meses, motivadas principalmente por los datos desbordados de desempleo que continúan en aumento. Estas nuevas reformas se centran básicamente en: la reducción del déficit, con medidas como la prórroga de la subida del IRPF hasta el 2015, en lo que se refiere a la actualización del Plan de Estabilidad 2013-2016, y en medidas como el apoyo financiero o fiscal para los emprendedores, la regulación del factor de sostenibilidad para garantizar el futuro de las pensiones, la aprobación de la Ley para la racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, la ley de Colegios y Servicios Profesionales, la ley de Desindexación de la Economía Española, u otras reformas en los ámbitos del transporte, telecomunicaciones, ciencia, innovación, medio ambiente y agricultura, en los que se refiere al Plan Nacional de Reformas 2013-2016.

Por otro lado, la otra noticia destacada ha sido la reciente sentencia del Tribunal Constitucional, anulando la forma de calcular el período cotizado a tiempo parcial por considerar que es discriminatoria ya que perjudica a las mujeres, pues son las que ocupan el 75% de este tipo de contratos. Pueden consultar la sentencia y el comentario en el apartado «Jurisprudencia comentada».

Y en la sección de «Doctrina científica», este mes, incluimos dos interesantes artículos: el primero de ellos nos lo remite D. Antonio Valenciano Sal, Presidente de la Asociación Nacional para la Defensa Efectiva del Trabajador, un estudio que analiza los aciertos y desaciertos del trasvase de competencias a la jurisdicción mercantil que le eran propias al juez social, tras la reforma de la Ley Concursal. El otro artículo, y de manos de D. Mario Duque, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, nos acerca un análisis del cambio de modelo de la negociación colectiva después de las últimas reformas, y la nueva problemática que surgirá con la inaplicación del convenio o la ultraactividad.

Gracias por su confianza y hasta el próximo número.

Thomson Reuters Lex Nova

Revista de

Información Laboral

DOCTRINA CIENTÍFICA

- **La Ley Concursal: competencias del orden jurisdiccional social ante el juez de lo mercantil**
- **Análisis del régimen jurídico de la negociación colectiva tras la reforma del mercado de trabajo del año 2012**

LA LEY CONCURSAL: COMPETENCIAS DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL ANTE EL JUEZ DE LO MERCANTIL

Antonio VALENCIANO SAL

*Presidente de la Asociación Nacional para la Defensa Efectiva del Trabajador;
Doctorando de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la facultad de Derecho
de la Universidad de Valencia y Letrado Laboralista*

«Dedicado al profesor Pedro Gete Castrillo.

*Las líneas de quienes tuvimos la suerte de caminar a su lado,
siempre estarán guiadas por su conocimiento y comprensión.*

Hasta siempre».

RESUMEN

La Ley 22/2003, Concursal, como la posterior reforma a través de la Ley 38/2011 tienen como objetivo principal la continuidad de las empresas en pro del cierre de las mismas, eliminando para ello, instituciones tales como el Principio de Ejecución Separada así como un trasvase de competencias a la jurisdicción mercantil que le eran propias al juez social, a fin de obtener un procedimiento más eficiente y universal.

Se trata por tanto del primer texto de una serie de estudios que pretenden analizar los aciertos y desaciertos del trasvase de competencias a la jurisdicción mercantil que le eran propias al juez social.

Palabras clave: Ley Concursal, jurisdicción social, jurisdicción mercantil, trasvase de competencias.

Fecha de recepción: 23-2-2013
Fecha de aceptación: 25-2-2013

ABSTRACT

What Bankruptcy Laws 22/2003 and 38/2011 aim to do is to protect companies from creditor actions when company termination through dissolution, by cancelling principles such as the previous preferred enforcement of judgement as well as a transfer of competitions from social justice to the mercantile jurisdiction, in order to obtain a more efficient and universal procedure.

It is a question therefore of the first text of a series of studies that try to analyze the successes and blunders of the transfer of competitions to the mercantile jurisdiction that were previously owned by social justice.

Keywords: Bankruptcy Law, social justice, mercantile jurisdiction, transfer of competitions.

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
 - II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.
 - III. DE LAS COMPETENCIAS QUE LE SON PROPIAS AL JUEZ SOCIAL.
 - IV. DE LAS COMPETENCIAS QUE LE SON PROPIAS AL JUEZ MERCANTIL.
 - V. EFECTOS DEL TRASVASE DE COMPETENCIAS.
 - VI. CONCLUSIONES.
 - VII. BIBLIOGRAFÍA.
-

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por objeto iniciar al lector en la complicada regulación de la jurisdicción mercantil en materia concursal en relación con las materias que si bien es cierto, le eran propias al juez social, que son ahora competencia del juez mercantil. Se trata por tanto del primer texto de una serie de estudios que pretenden analizar los aciertos y desaciertos del trasvase de competencias a la jurisdicción mercantil que le eran propias al juez social. No obstante, el presente tiene como finalidad un acercamiento a una ardua y compleja materia, sobre todo para quienes siempre han entendido que las cuestiones de carácter laboral pertenecen a la jurisdicción que le es propia, la jurisdicción social.

Es preciso recordar para el correcto desarrollo del presente estudio que la legislación en materia laboral surge con las normas referentes a la prevención de riesgos, siendo estas las primeras en aprobarse en materia laboral. Son claros ejemplos, la Ley de 24 de julio, que regula las condiciones de trabajo de menores mujeres; la Ley de 26 de julio de 1878, con idéntico objeto; asentándose éstas como los precedentes de la que puede considerarse como la regulación más relevante en materia laboral, la Ley de Accidentes de Trabajo de 31 de enero de 1900, que además contiene una referencia específica a la problemática procesal laboral, reclamando la existencia de órganos y procedimientos jurisdiccionales propios, en palabras de nuestra doctrina la «materia contenciosa laboral» en la denominación clásica de ALONSO OLEA, sigue requiriendo de unos cauces procesales propios, en buena medida distintos de los del proceso civil, a través de los cuales se atiende a las específicas necesidades de los litigantes»⁽¹⁾.

Fruto de la relevancia de la normativa laboral, parece pertinente añadir que «en su rechazo del procedimiento civil ordinario, y en la búsqueda inmediata de la oralidad, de la celeridad y de la facilitación del acceso a la prestación jurisdiccional, las normas laborales españolas se hacían eco del recelo del «obrerismo» ante la jurisdicción ordinaria. Y ello, porque la singularidad del Derecho del Trabajo dio lugar, y se reflejó, en el surgimiento histórico de un nuevo proceso, el proceso laboral o de trabajo, calificado como una de las instituciones centrales o nucleares de aquel sector del ordenamiento⁽²⁾», y no solo en el proceso declarativo sino que dicha pretensión también se persigue en el proceso ejecutivo, pues «hacer de ésta un proceso de ejecución específico del orden social cuyos principios y normas de procedimiento se despegaron de lo previsto por la Ley rituarial civil⁽³⁾», de lo que se infiere una clara tendencia hacia la idea de una normativa laboral mucho más eficaz en cuanto a una jurisdicción ordinaria cada vez más obsoleta.

Las normas reseñadas con anterioridad muestran con claridad la necesidad de regular las relaciones laborales que establezca el equilibrio para ambas partes (trabajador y empresario), caracterizadas por mantener posturas claramente enfrentadas.

Sin embargo no será hasta la Ley de Tribunales Industriales de 1912 cuando se regule parte de lo que hoy conocemos como derecho procesal de la jurisdicción social, haciéndose expreso en las normas de procedimiento laboral a partir del año 1958.

A lo largo de los años la balanza comienza a equilibrarse mediante la creación de asociaciones, organizaciones, sindicatos y otros organismos que protegerán los derechos de los trabajadores que, posteriormente desembocará en la aprobación de gran diversidad de leyes que consagrarían los principios en que estos deberán regirse.

(1) MONTOYA MELGAR, A.: «Proceso civil y proceso laboral...» en *Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral*. Ed. Aranzadi, 2001, p. 26.

(2) BARRIO CALLE, M.^a A.: «Ley Concursal y el artículo 50.1 del ET» (RCL 1995,997): la conversión de demandas individuales de rescisión de contrato seguidas en el Juzgado de lo Social en expediente de regulación de empleo seguido ante el Juzgado Mercantil. Ed. Aranzadi Social, núm. 17/2004 (Estudio).

(3) ALONSO-OLEA, M.: «Manual de Derecho Procesal del Trabajo». Cap. X: «Ejecución de Sentencias, apartado II: ejecución definitiva de la sentencia», p. 474.

Años más tarde la clase obrera deja de conformarse con una época aparentemente transgresora que ha situado a lo que hoy podríamos denominar como una clase cuasi esclava disfrazada de clase media, pues deja de ser suficiente el reconocimiento de los derechos básicos y fundamentales en el trabajo, persiguiéndose por tanto, la persistencia en el trabajo mediante contratos de larga duración, o dicho de otro modo, el procedimiento regulado a través de la jurisdicción civil se reveló⁽⁴⁾, pues éste comenzaba a entenderse como insuficiente.

Parece oportuno señalar que desde la Ley de 1912 no hubo reformas de gran calado, pasando por la República, la Dictadura de Primo de Rivera hasta la época franquista, cuando se aprueba el Decreto de 13 de mayo de 1938, suprimiendo los Jurados Mixtos y creó las Magistraturas de Trabajo, que son los antecedentes directos de los actuales Juzgados de lo Social, pues parece necesario recordar la aparente independencia del orden jurisdiccional social frente a la civil tal y como contempla parte de nuestra Doctrina: «la materia contenciosa laboral sigue requiriendo de unos cauces procesales propios, en buena medida distintos de los del proceso civil, a través de los cuales se atiende a las específicas necesidades de los litigantes⁽⁵⁾».

No obstante, el desarrollo de un mercado laboral comprendido por relaciones laborales de larga duración y novedosas políticas de empleo, se encuentran cada vez más en detrimento dando paso a la contratación temporal, situación que desemboca en una constante de contrataciones a corto plazo con sus correspondientes despidos de carácter libre y gratuito.

Una contratación temporal en fraude de Ley en gran parte de los supuestos, una economía paralizada como consecuencia de un período desafortunadamente denominado de «crisis», la ausencia de crédito por parte de las entidades bancarias y financieras (por cierto, rescatadas a través del caudal público), son factores que desembocan en el impago de los salarios de los trabajadores así como la correspondiente pérdida de millones de puestos de trabajo.

A estos factores ha de añadirse la mayor tasa de desempleo jamás alcanzada, junto con una cifra histórica en cuanto a contratación temporal se refiere, sitúa a España como uno de los países más sensibles en materia de empleo y contrariamente a la lógica, la pérdida de los pilares que constituyen los verdaderos derechos fundamentales de los trabajadores van desapareciendo de nuestra normativa.

Una vez más, la realidad social supera a la respuesta que puede ofrecer el legislador y es por ello por lo que la ley no se encuentra acorde para enfrentarse a una situación de constantes impagos, despidos y cierres de centros de trabajo (que no de empresas, cuestión que ha permitido gran parte de los fraudes llevados a cabo por los empresarios).

Ante este panorama, se aprueba la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal que tiene como objetivo (aunque parece que solo sobre el papel), la adecuación de la legislación a la realidad social y económica.

No obstante, los acontecimientos demuestran que a pesar de las reformas, las empresas declaradas en concurso, en lugar de perseguir la conservación del patrimonio del deudor y lo más importante, la actividad y continuidad de las empresas, de tal modo que el patrimonio del concursado quede temporalmente protegido a los solos efectos de cumplir con esa finalidad esencial consistente en la satisfacción de las pretensiones de los acreedores a lo largo del procedimiento concursal⁽⁶⁾, así como la continuidad empresarial, se ha convertido en el refugio más idóneo e idílico para todo empresario que pretenda despedir a parte o a la totalidad de

(4) MONTERO AROCA, J.: «Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral». Ed. Civitas. Madrid, 1993, p. 12.

(5) MONTOYA MELGAR, A.: «Proceso civil y proceso laboral...» en Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral. Ed. Aranzadi. 2001, p. 26.

(6) MOYA YOLDI, J.: «La disposición adicional segunda bis de la Ley Concursal y sus efectos en los concursos de los clubes de fútbol». Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 8/2011, parte Comentario.

LA LEY CONCURSAL: COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL ANTE EL JUEZ MERCANTIL

su plantilla sin necesidad de abonar los posibles salarios adeudados así como las correspondientes indemnizaciones derivadas de la finalización de sus contratos, todo ello sin entrar en los beneficios fiscales y tributarios así como de otros ámbitos que del concurso se desprenden para el empresario.

Tanto la Ley 22/2003, como la posterior reforma a través de la Ley 38/2011 tienen como objetivo principal insistir, la continuidad de las empresas en pro del cierre de las mismas, eliminando para ello, instituciones tales como el Principio de Ejecución Separada así como un trasvase de competencias a la jurisdicción mercantil que le eran propias al juez social, a fin de obtener un procedimiento más eficiente y universal.

No obstante, y al hilo de las primeras líneas de este estudio, es bien conocido que la jurisdicción social sigue siendo la jurisdicción más eficaz debido a su indiscutible celeridad y eficacia así como su rasgo de gratuidad a pesar del reciente Anteproyecto para la reforma de la Ley de Tasas, por lo que no cabe entender que el trasvase de competencias a la jurisdicción mercantil en detrimento del juez social se lleva a cabo para alterar un procedimiento con mayores garantías, sino que en realidad parece un proceso orquestado para facilitar la insolvencia empresarial o al menos retrasar lo suficiente los procedimientos de carácter laboral, que finalmente pierden su razón de ser tal y como pretende demostrarse a través del presente estudio.

II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La actual y vigente Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal no puede considerarse como un ordenamiento jurídico ex novo, pues son múltiples los textos legislativos los que con carácter previo han contribuido a la constitución de la nueva ley en materia concursal.

El origen de una constante reivindicación por la creación de la regulación del procedimiento en materia concursal deviene de una situación poco favorable hacia el derecho patrimonial español, afirmación que contiene su máxima en los siguientes extremos:

- Arcaísmo.
- Inadecuación a la realidad social y económica.
- Dispersión.
- Carencia de un sistema armónico.
- Predominio de determinados intereses particulares en detrimento de otros generales y del principio de igualdad de tratamiento de los acreedores.

Dichos elementos constituyen las causas que desembocan, tal y como se señaló anteriormente, en la exigencia de una nueva regulación. Todo ello se debe principalmente a una estructura basada en la dualidad de códigos que versan sobre la misma materia: por un lado el Código Civil y de otro, el Código de Comercio, que lejos de establecer la unificación de la materia sustantiva y la procesal adjetiva, son los primeros los que establecen las reglas en materia concursal sustantiva, atribuyendo la materia procesal adjetiva a la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Asimismo, el origen de dichas negativas consecuencias radica en la multiplicidad de procedimientos en la materia objeto de estudio, pues a diferencia de lo que ocurre actualmente, el procedimiento no se englobaba bajo un mismo techo: el procedimiento concursal, sino que la norma establecía diversos procedimientos para una misma materia, entre los que encontramos los siguientes: tradicionalmente aquellos referidos a la quiebra, al concurso de acreedores, para el tratamiento de la insolvencia de comerciantes y de no comerciantes; con carácter preventivo: aquellos referidos a la suspensión de pagos, el procedimiento de quita y espera.

Lo anteriormente expuesto radica en una mayor confusión en nuestro Ordenamiento Jurídico, pues con carácter temporal se aprueba la Ley de Suspensión de Pagos, de 26 de julio de 1922, que finalmente se convirtió en una de las piezas de engranaje más relevantes en el derecho concursal español.

Por tanto, nos encontramos ante una materia regulada en parte por el Código de Comercio y el código civil en materia sustantiva, y de otro lado, la Ley de Enjuiciamiento Civil en la vertiente procesal adjetiva, a lo que ha de sumarse la Ley de Suspensión de Pagos, como parte del engranaje en esta materia, de lo que se desprende una panorámica caracterizada por la falta de coherencia legislativa, arcaica, dispersa que provoca una aplicación incorrecta de la ley, incurriendo así en resoluciones contradictorias, situación que a pesar de las continuas reformas, no solo no ha mejorado sino que ha empeorado, al menos en cuanto a la vertiente laboral.

Prueba de lo expuesto es la propia redacción de la exposición de motivos de la Ley 22/2003 cuando expresa literalmente lo siguiente: «Aún más se agrava la situación del derecho concursal español con fenómenos tan anacrónicos como la actual vigencia de un buen número de artículos de nuestro primer Código de Comercio, promulgado por Fernando VII el 30 de mayo de 1829, en virtud de la invocación que de ellos hace la Ley de Enjuiciamiento Civil de 3 de febrero de 1881, anterior al Código de Comercio de 22 de agosto de 1985, y vigente en esta materia, conforme al apartado primero de la disposición derogatoria única de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, hasta la entrada en vigor de esta Ley Concursal».

A fin de comprender la actual normativa en materia concursal en relación con determinados aspectos de carácter laboral, debemos remontarnos al Código de Comercio de 30 de mayo de 1829, con gran influencia del Código Napoleónico. El artículo 1001 expresa parte de la justificación de la posterior unificación de procedimientos una definición de quiebra⁽⁷⁾, pues bien se aproxima a la que hoy nos ofrece la vigente legislación al respecto del concurso de acreedores, pues según el Código de 1829 «Se considera en estado de quiebra a todo comerciante que sobresee en el pago corriente de sus obligaciones», presupuesto objetivo que exige la Ley actualmente para la declaración de insolvencia de una empresa que supondrá una posterior declaración de situación concursal de la misma.

Entendía el legislador que la situación de quiebra no podía comprender cualquier tipo de imposibilidad de hacer frente a las obligaciones económicas de la empresa, sino que bajo el mismo paraguas de la quiebra se encontraban recogidas diferentes clases: Suspensión de pagos, Insolvencia fortuita, Insolvencia culpable, Insolvencia fraudulenta y Alzamiento (artículo 1002 —también denominados quebrados de primera, segunda, tercera y cuarta clase).

No obstante, las cuantiosas variantes de la situación de quiebra de una empresa parecían enrevesar y empañar una cuestión que posteriormente se ha simplificado en un solo procedimiento, ya veremos si dicha unificación obedecerá a un resultado o no positivo para el trabajador.

Parece interesante señalar las diferentes jurisdicciones influyentes en lo que hoy se encuentra recogido en la jurisdicción mercantil, pues en un primer momento y tras la entrada en vigor del Código de Comercio de 1829 los conflictos entre comerciantes fueron resueltos por los Tribunales de Comercio, de carácter gremial y no profesional establecidos como sucesores de los antiguos Consulados por el Código de Comercio en 1829. Entendían en primera instancia (la segunda correspondía a las Audiencias de la jurisdicción civil ordinaria) en los negocios mercantiles y a los que puso término el Decreto de Unificación de Fueros de 6 de diciembre de 1868, como consecuencia de un Gobierno que acusaba a dichos órganos jurisdiccionales de ser responsables de cierta inseguridad

(7) La quiebra en lo mercantil a tenor de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de fecha 20-12-69 es «una situación económica objetiva de los comerciantes, caracterizada por existir un alcance y desproporción entre el activo y el pasivo de su patrimonio que genera un estado de insolvencia más o menos amplio, que defrauda por el mal uso de los bienes propios y que impide o al menos dificulta, a los acreedores el ejercicio de las acciones ordinarias individuales para la satisfacción de sus créditos».

La quiebra es según Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4-5-62 un procedimiento de significado especial donde «se considera en estado de quiebra al comerciante que sobresé en el pago corriente de sus obligaciones (artículo 874 del C. de Comercio), y viene regulada en forma definitiva, reiterada y constante por el actual Código de Comercio, la Ley de Enjuiciamiento Civil, y el Código de Comercio de 1829, en determinados artículos a ella referidos». En la misma línea (ST del T.S. de 28-2-70).

LA LEY CONCURSAL: COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL ANTE EL JUEZ MERCANTIL

jurídica, lentitud y ausencia de segunda instancia especializada así como una animadversión de estos Tribunales ante el litigante extranjero y los cuantiosos gastos derivados del procedimiento⁽⁸⁾.

Por tanto, tanto el Código de Comercio de 1829 como la Ley de Enjuiciamiento sobre negocios y causas del Comercio de 24 de Julio de 1830 regularon aquellas materias que hoy son competencia de la jurisdicción mercantil.

Las constantes acusaciones por parte del Gobierno hacia los Tribunales especiales de comercio provocaron la aprobación del Real Decreto-Ley de 6 de diciembre de 1868, conocido como Ley de Unificación de Fueros, suprimiendo dichos Tribunales de Comercio estableciendo literalmente lo siguiente:

«Artículo 13.1.º Los procedimientos en los juicios de quiebra... continuarán arreglándose a las prescripciones del Libro IV del Código de Comercio, y al Título V de la Ley de Enjuiciamiento en los Negocios y Causas de Comercio...», o lo que es lo mismo, se sustituye la jurisdicción especial mercantil por la jurisdicción ordinaria, es decir, la civil, por lo que todo el Título V de la Ley de Enjuiciamiento en los Negocios y Causas de Comercio (también conocido como Ley de Enjuiciamiento Mercantil) pasó a formar parte del Título XIII del Libro II de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881. (artículos 1318 a 1396), no siendo objeto de modificación en su contenido, aplicándose en relación a la regulación adjetiva o procesal de los institutos concursales.

Por tanto, a pesar de las modificaciones legislativas sigue manteniéndose la dualidad entre derecho procesal adjetivo y derecho sustantivo a través de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881, lo que hacía necesario analizar qué preceptos del código de comercio posterior de 1885, venían a sustituir a los del código de 1829, para hacer posible la concordancia entre derecho procesal adjetivo y derecho sustantivo.

Tras ello, la materia concursal sufre una reforma con el Código de Comercio de 1885, cuya regulación se encuentra en el Libro Cuarto, Título I en el que se trataba la suspensión de pagos y la quiebra. En los primeros artículos —reformados en 1897— se regulaba la suspensión de pagos del comerciante solvente —incluyéndose expresamente sociedades y empresas—, pero necesitado de una espera en el pago de sus deudas, incorporando el concurso preventivo.

En 1922 aparece la aparentemente temporal, Ley de Suspensión de pagos, que posteriormente se convertirá en uno de los engranajes de nuestro ordenamiento jurídico, aplicable a comerciantes y sociedades mercantiles, con excepción de las Compañías Ferroviarias y de otras Obras Públicas, que establece el nuevo procedimiento de convenio del empresario con sus acreedores.

En este momento histórico nos encontramos con un panorama nada alentador en cuanto que «La LEC de 1881, que ocupaba el primer lugar en el orden de fuentes procesales, tomaba como referencia el orden jurídico material del C. Co. de 1829, debiéndose por tanto analizar qué preceptos del C. Co. de 1885 sustituían a los del Código de 1829. En segundo término, resultaban aplicables los preceptos de carácter adjetivo del C. Co. de 1829 no derogados por el de 1885. Finalmente eran aplicables las normas de Derecho Civil, como supletorio en materia concursal mercantil, en base al artículo 1319 LEC, confirmatorio del orden de fuentes, contenido en el artículo 2 del C. Co. de 1885⁽⁹⁾».

Nos encontramos ante una dispersada senda legislativa en materia concursal, aunque si bien es cierto, los verdaderos antecedentes a la actual Ley Concursal aparecieron posteriormente, de hecho, parte de nuestra Doctrina entiende que «en España hasta la vigencia de la Ley Concursal puede desentenderse e ignorar el procedimiento de concurso. Así lo disponen de forma rotunda el artículo

(8) ARRIBAS HERNÁNDEZ, A.: «Cuarto seminario regional sobre propiedad intelectual para jueces y fiscales de América Latina – La especialización judicial en Materia Mercantil» (Juzgado de lo Mercantil número 5 de Madrid).

(9) PULGAR EZQUERRA, J.: «El Presupuesto Objetivo de la quiebra en Derecho Español». Ed. Universidad de Almería. Servicio de publicaciones, pp. 787 a 867.

32 ET (regulador de las garantías del salario), en sus puntos 4 y 5, y de forma más genérica y estrictamente procedimental, el artículo 246.3 de la Ley procesal laboral (LPL). Los acreedores salariales tienen la facultad de accionar de forma independiente mediante ejecuciones jurisdiccionales ante el orden social, algo que no será posible a partir del 1 de septiembre 2004, cuando su sometimiento a la jurisdicción exclusiva y excluyente del Juez del concurso (artículo 8 LC) les obligará a hacer valer sus derechos preferentes dentro del procedimiento universal conforme su normativa (artículos 84, 90 y 91 LC) como, en el caso del que puede presumirse que será frecuente, para, por esta vía única, cobrar las prestaciones del Organismo estatal de garantía (el Fondo de Garantía Salarial — FGS—) adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aunque con autonomía propia para el cumplimiento de sus fines (artículos 33 ET y Decreto de 6.3.1985). La LC deroga el contenido de los mencionados artículos 32 ET y 246 LPL dándoles un sentido enteramente inverso⁽¹⁰⁾.

Así, la Comisión General de Codificación, en virtud de la Real Orden de 10 de junio de 1926, concluye con la elaboración de un Anteproyecto de Código de Comercio, del que se derivan los siguientes:

1. Elaboración por la Sección de Justicia del Instituto de Estudios Políticos, que concluye con el Anteproyecto que no fue publicado oficialmente.

A través del Anteproyecto se intentó unificar la materia objeto de estudio en sus dos vertientes: la sustantiva y la procesal adjetiva⁽¹¹⁾, aunque manteniéndose la dualidad de procedimientos en función de la diversidad de supuestos objetivos que determinan las respectivas soluciones: liquidación y convenio.

2. Elaboración por la Comisión General de Codificación de un Anteproyecto en virtud de la disposición establecida en las Órdenes Ministeriales de 17 de mayo de 1978, basándose en la unidad legal (derecho sustantivo y procesal) así como un único sistema procesal con diversas soluciones posibles.
3. Anteproyecto de Ley de Bases en 1987, que delegaba en el Gobierno la potestad de dictar normas con rango de Ley sobre el concurso de acreedores, cuyo texto base fue el Anteproyecto reseñado en el punto 2.
4. Elaboración por la Comisión General de Codificación de una propuesta de Anteproyecto basada en los criterios básicos por el Ministro de Justicia e Interior que concluye el 12 de diciembre de 1995, manteniendo la unificación de la perspectiva sustantiva y procesal, aunque vuelve a la dualidad de concurso de acreedores y suspensión de pagos, o lo que es lo mismo, suprime la unidad de procedimientos. En la Propuesta de Anteproyecto de Ley Concursal de 12 diciembre 1995 se introducen importantes modificaciones respecto al ALC de 1983. La finalidad principal del concurso sigue siendo la satisfacción de los acreedores, ofreciendo la posibilidad de llegar a un convenio de continuación —cualquiera que haya sido la conducta del deudor—. El convenio y la liquidación son las soluciones del concurso, pudiendo el deudor elegir entrambas soluciones. Por primera vez, se hace mención expresa a la posibilidad de petición de liquidación por el deudor, juntamente con la solicitud de declaración judicial del concurso (artículo 182). Aunque la declaración siga recayendo en cualquier deudor, persona física o jurídica, la Propuesta de Anteproyecto participa de la constatación de que la mayoría de los sujetos del tráfico

(10) FONOLL PUEDO, J.M. «Implicaciones laborales derivadas de la reducción de privilegios en el sistema concursal europeo. Especial referencia al caso español». Noviembre, 2004. Ed. Noticias Jurídicas.

(11) Ya en 1983 la jurisprudencia reconocía la importancia del paralelismo del derecho sustantivo y derecho procesal, no siendo eficaz la absoluta separación. Así lo recogió la sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983 cuando establece que: «son realidades inescindibles, actuando aquél como un instrumento más, y de singular importancia, para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste»; y si el derecho laboral se constituye como un «ordenamiento compensador e igualador», a esta finalidad «sirven no sólo las normas sustantivas, sino también las procesales».

jurídico han adoptado la forma de sociedades mercantiles, con frecuencia integradas por grupos nacionales o multinacionales.

5. Anteproyecto de la Ley Concursal elaborado por la Sección Especial para la Reforma Concursal, que se concluye en el año 2000, constituyendo así el antecedente y origen directo e inmediato de la actual Ley Concursal, según disposición final decimonovena de la Ley 1/2000, de 7 de enero. Anteproyecto de Ley Concursal de 17 noviembre de 2000. Entre las modificaciones recogidas en este Anteproyecto respecto a la Propuesta de 1995 hay que destacar el ascenso del convenio a solución normal del concurso, en detrimento de la liquidación, que pasa a ser solución subsidiaria. El ALC fomenta la solución concursal mediante convenio, a través de medios orientados a alcanzar la satisfacción de los acreedores mediante acuerdos. Además, y como novedad, cuando la solicitud de concurso la insta el deudor, se considera el reconocimiento de su estado de insolvencia, no sólo la actual sino también la inminente. Esta anticipación en el tiempo de la insolvencia se establece «a fin de evitar que el deterioro del estado patrimonial del deudor impida o dificulte las soluciones más adecuadas para satisfacer a los acreedores».

Los Informes y Dictámenes sobre los Anteproyectos de Ley de 2001⁽¹²⁾, el Informe del Consejo General del Poder Judicial (6 noviembre 2001), en las consideraciones generales sobre convenio y liquidación, después de indicar que el convenio es la actuación que permite, por regla general, la subsistencia de la empresa, añade, a continuación, que esta situación alternativa a la tradicional eliminación y liquidación de la empresa del deudor, sólo debe emplearse cuando aquélla cuente con «perspectivas razonables de viabilidad», careciendo de sentido en caso contrario. Al tratar de la solicitud de liquidación por los acreedores —recogida en el artículo 141,4 del ALC de 2001— donde se les obliga a acreditar «la existencia de algunos hechos que pueden fundamentar una declaración de concurso», el Informe pone de manifiesto que «esta cuestión ya se probó en el contradictorio que dio lugar a la declaración de concurso necesario, por lo que, en principio, no parece muy lógica la inclusión de esta previsión cuando, además, a estas alturas del procedimiento se conoce la situación económica del deudor⁽¹³⁾».

En el Informe del Consejo de Estado sobre el ALC 2001 (21 de marzo de 2002) tiene particular interés —por lo que respecta a la incidencia de la extinción, suspensión y modificación colectivas de contratos laborales en la liquidación de la empresa— las recomendaciones sobre manifestaciones de índole laboral que afectan al artículo 63, así como sus observaciones sobre la apertura de la liquidación y práctica de la misma en la venta de los bienes, indicaciones que, en su mayor parte, serán recogidas en el texto definitivo aprobado. Al tratar de los contratos de trabajo, critica la regulación excesivamente centrada en las incidencias perjudiciales de la declaración de concurso en la suerte de tales contratos, sin tener en cuenta las posibilidades laborales que brindan las distintas fases —convenio y liquidación— con medidas sobre conservación de los puestos de trabajo en la fase de convenio y las que pueden adoptarse en la fase de liquidación, con la posible transmisión de la empresa o centro de trabajo, abundando, poco después, en esa idea diferencial al indicar que el artículo 63 del ALC no sólo recoge la extinción derivada por la cesación definitiva de la actividad empresarial sino que «admite supuestos de extinción al servicio de la continuidad de la actividad del concursado⁽¹⁴⁾».

(12) La Secretaría General Técnica del Ministerio de Justicia elaboró y difundió dos Textos de ALC con fechas 7 de septiembre de 2001 y 9 de enero de 2002.

(13) ROJO, A.-BELTRÁN, E., «Informes y dictámenes a los Anteproyectos de la Ley de 2001. Informe del Consejo General del Poder Judicial», en Rojo-Beltrán, «Comentario de la Ley Concursal». T. II, Ed. Thomson Civitas, Madrid, 2004, pp. 3748 y 3752.

(14) ROJO, A.-BELTRÁN, E., «Informe del Consejo General del Poder judicial», en ROJO, A.-BELTRÁN, E., Comentarios..., *op. cit.*, t. II, pp. 3802-3803. La Ley concursal, por lo que se refiere a la enajenación de la entidad económica o una rama de actividad, en fase de liquidación, no recogerá este criterio, que hubiera facilitado en gran medida su venta.

Es por tanto el Anteproyecto del año 2001 así como el Informe del Consejo de Estado sobre ALC 2001 los verdaderos orígenes de una normativa relativa al procedimiento concursal en el que comienzan a introducirse materias que le son propias a la jurisdicción social y que en el futuro comenzarían a ser parte de las competencias del juez mercantil, a pesar de su innegable tinte de carácter laboral.

Igualmente, el Proyecto de Ley concursal de 23 de julio de 2002, por lo que se refiere a la liquidación de empresas, recoge, en su artículo 63, la posibilidad de solicitar por la Administración judicial la modificación, extinción y suspensión de los contratos de trabajo, si bien todavía no se incorporan los representantes de los trabajadores como posibles solicitantes, importante inclusión laboral en la jurisdicción mercantil.

Se aprueba la Ley 22/2003, Concursal y con ella el funcionamiento de los juzgados de lo mercantil, hasta ahora inexistentes en el sistema judicial español creados por la Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio, para la Reforma Concursal, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Hasta el 1 de septiembre de 2004, los asuntos mercantiles se tramitaban en los juzgados de primera instancia, donde se ventilan los procedimientos de orden civil. Ahora, por lo tanto, se distingue lo civil de lo mercantil.

La propia Ley Orgánica 8/2003 se ocupa de dicha materia considerando necesario la creación de una nueva tipología de Juzgados por las siguientes razones:

- El carácter universal del procedimiento, que atribuye al Juez del concurso no sólo el conocimiento de cuestiones de gran dificultad técnica y que requieren una profunda preparación, sino también la asunción de materias propias de otras disciplinas jurídicas.
- La complejidad de la realidad social y económica, que aconseja avanzar decididamente en el proceso de especialización. Por este motivo, se atribuyen a los Juzgados de lo mercantil otras competencias añadidas a la específica concursal, y que abarcan materias principalmente mercantiles.

Por tanto, se trata de la creación de una nueva categoría de Juzgados que a pesar del tinte de formalidad que la LORC pretende revestir, lo cierto es que se trata básicamente de la posibilidad de descargar de trabajo a la jurisdicción civil, debiendo por tanto desembocar en una situación de mayor eficiencia y rapidez a los actuales procedimientos mercantiles, no contando al parecer, con la incorporación de materia laboral a la jurisdicción mercantil.

Igualmente se pretende con ello alcanzar una mayor calidad de las resoluciones judiciales, una mayor coherencia y unidad en la labor interpretativa de las normas que proporcione más seguridad jurídica, así como una mayor celeridad en los procedimientos.

No obstante, ¿qué efectos ha tenido la creación de una nueva jurisdicción aparentemente especializada en cuestiones puramente mercantiles?

Parte de la Doctrina entiende que la creación de juzgados especializados e independientes a la jurisdicción civil supone la vuelta atrás y una recuperación de la ya superada distinción entre fueros civiles y mercantiles, rompiendo así con la unidad jurisdiccional en materia de derecho privado lograda a través del ya comentado Real Decreto-Ley de 6 de diciembre de 1868, conocido como Ley de Unificación de Fueros, que suprimió los Tribunales especiales de Comercio. «En concreto, se ha señalado que el listado de competencias no concursales que se atribuyen a los nuevos Juzgados resulta imprecisa, y no responde a criterios uniformes, de tal manera que podría dar lugar a numerosos conflictos de competencia que podrían frustrar el ansiado objetivo de lograr la celeridad del proceso⁽¹⁵⁾».

(15) SÁNCHEZ, L.: «La creación de los juzgados de lo mercantil por la nueva normativa concursal». Artículos Doctrinales de Derecho Mercantil. Ed. Noticias Jurídicas.

LA LEY CONCURSAL: COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL ANTE EL JUEZ MERCANTIL

En este sentido ha de señalarse que las competencias de los juzgados de lo mercantil fueron una de las grandes problemáticas más comentadas por gran parte de la Doctrina, pues «se viene a atribuir a los Juzgados de lo Mercantil, con carácter exclusivo el conocimiento de determinadas materias, unas de indubitada naturaleza mercantil, pero otras no exclusivamente mercantiles (entre las que se encuentra las materias de carácter laboral), a lo que ha de añadirse que no les excluye expresamente del conocimiento de otras materias civiles, en cuyo orden se residen los dichos Juzgados, de lo que se infiere que el juez mercantil «especializado» va a ocuparse del conocimiento de cuestiones puramente mercantiles así como de otras concretamente de carácter civil y laboral, lo que lógicamente contribuye a un menor control sobre sus competencias.

La aprobación de la Ley 22/2003, Concursal, apunta parte de la Doctrina «supuso en el ámbito laboral una gran convulsión, debido, entre otras razones, a la irrupción de una norma de carácter claramente mercantil y procesal en una materia hasta entonces tradicionalmente reservada al ámbito laboral: la regulación y afectación de los contratos de trabajo de empresas en situación de crisis.

Hasta la aprobación de la misma, en materia laboral, las fuentes laborales habían incidido sobre los procedimientos concursales mercantiles, ofreciendo una protección específica a los trabajadores de las empresas que se declaraban en suspensión de pagos o quiebra.

Por tanto, con anterioridad, se sustraían de la regulación mercantil y se regulaban laboralmente aspectos que incidían sobre los derechos de los trabajadores, constituyendo excepciones al principio de ejecución universal, como el derecho de ejecución separada, y estableciendo privilegios para el trabajador acreedor, imponiéndose a las reglas de preferencia de la legislación civil y mercantil⁽¹⁶⁾».

Varias normas legales de carácter material otorgaron privilegios o preferencias para el cobro de créditos contra el deudor común. El más palmario ejemplo —por supuesto no el único— es el hoy interdisciplinar artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores (ET), regulador universal de las preferencias de los trabajadores asalariados, aunque en menor grado tras la derogación del principio del Privilegio de Ejecución Separada.

De igual modo el artículo 246.3 de la ya derogada Ley de Procedimiento Laboral y el actual 237.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece un orden de prelación de créditos en la deuda laboral según determinadas cuantías, y que inciden en la dinámica del proceso concursal a través del privilegio de una ejecución separada, al margen del proceso concursal, y anterior o coetáneo a él⁽¹⁷⁾».

Por tanto, aparece una discordancia ante una normativa laboral que incluye legislación concursal ante situaciones de insolvencia empresarial en situación de concurso, lo que provoca la incorporación de materia puramente laboral en la Ley Concursal actual.

Hasta este momento eran los textos legales sociales y por tanto, la jurisdicción laboral, la competente para conocer sobre la totalidad de aspectos laborales que es lo que venía sucediendo hasta ahora en los procesos de quiebra o suspensión de pagos, debiendo atender a tal efecto al artículo 86.ter.1.2.º (artículo 8 LC) de la Ley de ordenamiento del poder judicial en los siguientes términos:

Las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, así como la suspensión o extinción de contratos de alta dirección, sin perjuicio de que cuando estas medidas supongan modificar las condiciones establecidas en convenio colectivo aplicable a estos con-

(16) CARRILLO MÁRQUEZ, D.: «Aspectos Laborales del Proceso Concursal». Ed. Grupo Francis Le-fevre.

(17) BORGES CHAMORRO, A.M.: «Sobre el crédito laboral y la reforma concursal». Ed. Aranzadi social. Parte Estudio.

tratos se requerirá el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En el enjuiciamiento de estas materias, y sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas de la Ley Concursal, deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores de la ordenación normativa estatutaria y del proceso laboral.

Afirma, acertadamente creo yo, que «es casi un lugar común afirmar que, generalmente, la situación de crisis en la empresa —más pronto que tarde— acaba por afectar a las relaciones de trabajo. Ya sea porque el empresario no pueda hacer frente al pago de los salarios o de otros créditos laborales, ya sea porque para superar la coyuntura adversa resulte necesario reestructurar la plantilla, cerrar la empresa o transmitirla a un tercero, en el contexto de la relación de trabajo se manifiestan algunos de los síntomas típicos de la existencia de una crisis.

Consciente de esta realidad, la norma laboral (el ET), contiene desde antiguo una serie de previsiones específicas que inciden en todos esos aspectos. Previsiones que conceden al empresario cierto margen de actuación para reestructurar o redimensionar la plantilla de la empresa (las figuras de la modificación, suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas), previsiones que regulan el cierre de la empresa y su transmisión; y previsiones que tienen por objeto proteger la posición del trabajador en general y su crédito salarial, en particular, ante la posible insolvencia del empresario (Fogasa).

Esta regulación —laboral— que interesa a la empresa en situación de crisis se ve afectada por las previsiones establecidas en la Ley Concursal para el caso de que la empresa haya sido declarada en situación de concurso, para cuando la situación de crisis se ha «formalizado». En general, y dejando al margen matizaciones importantes, puede decirse que, una vez declarado el concurso, son las previsiones de la LC las que ordenan los efectos de la crisis en las relaciones de trabajo, ya sea sumándose a las previsiones contenidas en el ET, ya sea ocupando el lugar de éstas.

El hecho de que la LC incluyera en su articulado previsiones netamente laborales y el hecho de que la competencia del juez del concurso se adentrara en el territorio de lo laboral, supuso un cambio muy notable con respecto al contexto normativo existente que fue recibido por la doctrina con un igualmente muy notable recelo. Pasados unos años, es buen momento para acercarse de nuevo a la regulación de los aspectos laborales del concurso y reflexionar sobre los principales problemas aplicativos que presenta⁽¹⁸⁾.

Finalmente, la Ley 38/2011, de 10 de octubre de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal supone el último esfuerzo por subsanar todas aquellos elementos de cuestionable eficacia en materia laboral que forma parte de la Ley Concursal, sin éxito al menos en lo que al Derecho de los trabajadores se refiere, cuestión de análisis a lo largo del texto.

III. DE LAS COMPETENCIAS QUE LES SON PROPIAS AL JUEZ SOCIAL

A través de la Ley Orgánica 8/2003, de 9 de junio, para la Reforma Concursal se introduce el artículo 86 ter en la Ley Orgánica del Poder Judicial, añadido por el artículo 2.7 de la LO 8/2003, y actual artículo 8.2 de la Ley Concursal, que completan la nueva redacción del artículo 2.1.a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, a fin de salvar la reserva al juez mercantil de los asuntos previstos en el artículo 8 LC, excepción en la que insisten el artículo 3.1.d) y el artículo 4.1 de la LRJS, que va a regular las nuevas competencias atribuidas al juez mercantil que anteriormente pertenecían al juez de la jurisdicción social.

Antes de ahondar en las competencias que han sido objeto de trasvase de la jurisdicción social al juez mercantil, en detrimento del primero, parece relevante ahondar en las materias que le son propias actualmente a cada orden jurisdiccional, de lo que se desprende una clara mercan-

(18) VIQUEIRA PÉREZ, C.: «Aspectos laborales de la Ley Concursal. Algunos puntos críticos tras un lustro de aplicación». Ed. Actualidad Laboral, núm. 18, quincena del 16 al 31 de octubre de 2010, t. 2, Ed. LA LEY.

LA LEY CONCURSAL: COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL ANTE EL JUEZ MERCANTIL

tilización⁽¹⁹⁾ de las competencias del orden jurisdiccional social o dicho de otro modo, el juez de lo mercantil sufre una cierta laboralización en sus competencias, desde una doble perspectiva, tal y como establece nuestra Doctrina:

«1. El de la recepción dentro del concurso de reglas sociales sobre representación y defensa de las partes y el beneficio de asistencia jurídica gratuita. 2. El de la adaptación estructural de determinados aspectos del propio proceso concursal, como sucede en dos instituciones básicas: el incidente concursal laboral (artículo 195 LC) y el sistema de recursos, admitiéndose el recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia contra el auto que pone fin al procedimiento judicial de regulación de empleo (artículo 64.8 LC) y contra la sentencia que pone fin al incidente concursal (artículo 196.3 LC). Contra la sentencia dictada en suplicación cabe, en su caso, recurso de casación para la unificación de doctrina. También procede en este ámbito el recurso de queja⁽²⁰⁾».

No obstante, ha de señalarse que parte de la doctrina entiende que en realidad no debe hablarse de «mercantilización o laboralización» sino que en realidad determinadas materias «se han judicializado así decisiones que, no existiendo concurso, competen a la autoridad laboral o al propio empresario. La nueva normativa ha supuesto en definitiva una postergación del protagonismo que la autoridad laboral tiene —a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno— en nuestro sistema de reestructuración de empleo y, por otro lado, la sustitución de la capacidad de decisión del empresario por las disposiciones del juez o de la administración concursal⁽²¹⁾».

Si tenemos en cuenta la evolución legislativa de la materia objeto de estudio ya comentada, actualmente nos encontramos ante un proceso de mercantilización de la materia laboral, más cuando con anterioridad nos encontrábamos ante un proceso de laboralización de la materia civil.

Igualmente ha de señalarse que la atribución a los jueces de lo mercantil de las competencias que les son propias al juez social (desde el 1 de septiembre de 2004), supone la alteración «también del derecho sustantivo laboral que se ha de aplicar, en una manifestación «de libro» de, hasta qué punto, los cambios procesales no son inocuos desde la perspectiva del derecho material⁽²²⁾».

Según lo expuesto, la Ley Concursal establece en el ámbito laboral la intervención del Juez del Concurso como Juez universal al respecto de las relaciones laborales que pudieran resultar afectadas por la declaración de concurso.

Así, a pesar de la mercantilización de determinadas materias laborales, siguen siendo competencia del juez social las siguientes:

En fase declarativa:

- A lo largo de la fase declarativa, el juez de lo social mantiene competencia sobre todas las acciones sociales, salvo que tengan por objeto la extinción, suspensión o modificación colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado, en cuyo caso la competencia pertenece exclusivamente al juez mercantil. (Artículo 8.2 y 64 LC).

En este sentido habrá que tener en cuenta dos supuestos:

- a) En aquellos supuestos en los que la extinción, suspensión o modificación colectivas de los contratos de trabajo modifiquen las condiciones establecidas en el convenio

(19) Utilizando al expresión de RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO-FERRER: «La Ley Concursal y el contrato de trabajo: aspectos generales». Ed. Relaciones Laborales, núms. 23-24, 2003, p. 18.

(20) CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La competencia laboral de los jueces del concurso». Ed. Aranzadi Social, núm. 9/2009 (Tribuna), apartado I. Planteamiento general.

(21) CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La competencia laboral de los jueces del concurso», *op. cit.*, Apartado II. La competencia declarativa del juez mercantil en materia social.

(22) FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: «Delimitación de competencias entre el juez de lo mercantil y el juez laboral en el seno de los procedimientos concursales: los problemas sumergidos de la Ley 22/2003, concursal». Ed. Revista de Derecho Social, núm. 26, 2004, p. 22.

colectivo aplicable, en cuyo caso se requerirá el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

- b) La supresión o extinción de los contratos de alta dirección, pues es el juez de lo mercantil quien ha de conocer en estos supuestos con las consecuencias y efectos inherentes en caso de presentar demanda ante la jurisdicción social a estos efectos⁽²³⁾.
- Son competencia del juez social igualmente, las acciones de reclamación de obligaciones sociales contra los administradores de las sociedades de capital concursadas que hubieran incumplido los deberes impuestos en caso de concurrencia de causa de disolución. En este sentido los jueces de lo mercantil no admitirán a trámite las demandas que se presenten desde la declaración del concurso hasta su conclusión. En estos supuestos la actora deberá emplazar a la administración concursal y lo tendrá como parte en defensa de la masa, siempre que se personase. De admitirse a trámite las demandas, se ordenará el archivo de todo lo actuado, careciendo de validez las actuaciones que se hayan practicado⁽²⁴⁾.
- La jurisdicción social será competente además, en aquellos juicios declarativos en que el empresario deudor sea parte y se encuentre en tramitación en el momento de la declaración del concurso, pues las actuaciones en dicha jurisdicción deberán continuar hasta la firmeza de la sentencia.

En fase ejecutiva:

La competencia se atribuye al juez de lo social tan solo en dos supuestos:

- a) En aquellas ejecuciones laborales en las que, antes de la declaración del concurso, se hubiesen embargado bienes del deudor concursado que no resulten necesarios para la continuidad de la actividad empresarial o profesional del deudor. (Artículo 55.1.2º LC). En este sentido, el artículo 55 de la Ley Concursal cobra mayor intensidad si tenemos en cuenta la desaparición del denominado «Principio de Ejecución Separada», pues se trata del único vestigio de dicho privilegio.

El crédito salarial se encuentra especialmente protegido por nuestro ordenamiento jurídico con el objetivo de que los trabajadores perciban sus salarios con preferencia al resto de acreedores, teniendo en cuenta que el salario, sobre todo en caso de insolvencia del empresario⁽²⁵⁾, tiene como principal destino de cara al trabajador, la satisfacción de sus necesidades más vitales⁽²⁶⁾.

En este sentido el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores estableció en su artículo 32.5 el conocido privilegio de ejecución separada, «garantía procesal que suponía la admisión de la concurrencia de la ejecución laboral con el proceso concursal⁽²⁷⁾».

(23) Artículo 50.1 LC: «Los jueces del orden civil y del orden social ante quienes se interponga demanda de la que deba conocer el juez del concurso de conformidad con lo previsto en esta Ley se abstendrán de conocer, previniendo a las partes que usen de su derecho ante el juez del concurso. De admitirse a trámite las demandas, se ordenará el archivo de todo lo actuado, careciendo de validez las actuaciones que se hayan practicado».

(24) Artículo 50.2 de la Ley Concursal.

(25) En este sentido, la antigua Directiva 1980/987/CEE, de 20 de octubre. LCEur 1980/432 (artículo 1.2) y actual Tratado de 25 de marzo 1957. LCEur 1986/8 (artículo 189. párr. 3). Normas de especial aplicación en el Caso T. Wagner Miret contra Fondo de Garantía Salarial. Sentencia de 16 de diciembre de 1993. TJCE 1993\206. Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Quinta).

(26) En este sentido Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.ª), núm. 443/2007 de 13 de febrero.

(27) GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: «Competencia para decidir si los bienes embargados en la ejecución laboral son necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor declarado en concurso. Ed. Aranzadi. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 6/2010. Parte comentario. BIB 2010/1622.

El artículo 32.5 ET estableció que «Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal⁽²⁸⁾».

Sin embargo, la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, modificó el régimen de la ejecución laboral separada, y da nueva redacción al apartado 5 del artículo 32 ET en su disposición final 14.^a, quedando redactado del siguiente modo: «Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios».

Y la disposición final 15.^a LC modifica el artículo 248.3 LRJS, que antes reiteraba las normas sobre la ejecución separada, y ahora establece que «En caso de concurso las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley Concursal», de lo que claramente debemos entender como la derogación del necesario privilegio de ejecución separada y más aún en tiempos de excesivos supuestos de insolvencia empresarial.

- b) De otro lado, se mantiene como competencia de la jurisdicción social, aquellas ejecuciones de garantías reales⁽²⁹⁾ en las que, antes de la declaración del concurso, ya estuvieran publicados los anuncios de subasta del bien o derecho afecto, siempre que estos no sean necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor (artículo 56.2 LC).

Según lo expuesto, la norma contiene una clara restricción en pro del juez social, pues en ambos supuestos excepcionales en fase ejecutiva pertenecientes a la jurisdicción social, se establece como regla general la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor⁽³⁰⁾, cuyo reflejo se encuentra claramente en la Ley Concursal (artículos 8, 44 y 49).

(28) El TS en las Sentencias de la Sala de Conflictos de la misma fecha, 28 de enero de 1983 (RJ 1983, 2728 y 2729) declaró que a los créditos privilegiados en el artículo 32 ET se les confiere «un derecho de separación absoluta en el aspecto procesal análogo al que nuestro ordenamiento positivo otorga a los acreedores pignoratícios, por hipoteca naval, etc., cuyos créditos no quedan afectados por la suspensión de los actos de ejecución»; así lo confirma el propio precepto estatutario, en el que el término «acciones» que utiliza no puede entenderse limitado al mero ejercicio de las mismas hasta que se dicte sentencia en el oportuno proceso, sino que comprende el ejercicio del derecho en fase de ejecución.

(29) La Ley Concursal no establece un concepto claro acerca de lo que debemos entender como «garantía real» (Concepto recogido en gran parte de los preceptos de la norma —artículos 55.4; 56; 57; 59; 86, 2; 92.1, 3.º; 97, 2LC—).

No obstante, y obediendo a los criterios doctrinales, ha de entenderse que la norma «*parece asumir un concepto deliberadamente amplio, puesto que no sólo se engloba bajo aquel término a los supuestos clásicos de los derechos de realización de valor (hipoteca, prenda) sino, también, a otras formas negociales en las que, ante el incumplimiento del deudor, su acreedor recupera la propiedad o la posesión del bien que fuera dispuesto*», «*en particular todas aquellas formas de garantías atípicas que, con mayores o menores dudas, vienen admitiéndose en nuestra práctica (ad ex. venta en garantía, lease back, opción en garantía, etc.)*».

En este sentido, el artículo 56, 1 LC extiende la regla de suspensión a «las acciones tendentes a recuperar los bienes vendidos en virtud de contratos inscritos en el Registro de bienes muebles o los cedidos en arrendamientos financieros formalizados en documento que lleve aparejada ejecución o haya sido inscrito en el referido Registro, ni las resolutorias de ventas de inmuebles por falta de pago del precio aplazado, aunque deriven de condiciones explícitas inscritas en el Registro de la Propiedad». GARCÍA-CRUCES, J.A.: «Las garantías reales en el concurso: marco general. III Seminario de Derecho Concursal. Año 2008.

(30) El artículo 44.4 LC prevé como excepción que el juez del concurso acuerde el cierre de la totalidad o de parte de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese o la suspensión, total o parcial, de ésta.

IV. DE LAS COMPETENCIAS QUE LES SON PROPIAS AL JUEZ MERCANTIL

La Ley Concursal provoca la sustracción del conocimiento del juez social materias que ahora van a ser de su competencia, que bien pueden materializarse del siguiente modo:

En fase declarativa:

1. La extinción y suspensión colectivas de contratos de trabajo en los que el empresario deudor haya solicitado la declaración del concurso (esté o no admitido a trámite) (artículos 8.2 y 64 LC).
2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 64 LC).
3. Traslados colectivos que supongan movilidad geográfica, en los que se haya solicitado el concurso de la empresa (artículo 64 LC).
4. La suspensión o extinción de los contratos de alta dirección (artículo 65 LC).
5. Las acciones de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, en base al impago o retrasos continuados en el salario pactado a tenor del artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, considerándose acciones de carácter colectivo desde que se acuerde la iniciación del expediente previsto el artículo 64 LC, para la extinción de los contratos (artículo 64.10 LC).
6. Las acciones que los trabajadores puedan ejercitar en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual.
7. Las medidas cautelares que afecten al patrimonio del concursado.
8. Las cuestiones prejudiciales laborales directamente relacionadas con el concurso o cuya resolución sea necesaria para el buen desarrollo del procedimiento concursal (artículo 9 LC).

En fase ejecutiva:

La Ley Concursal reserva con carácter exclusiva y excluyente al juez de lo mercantil en cuanto que dicha competencia se ve limitada siempre que se trate de ejecución frente a los bienes y derechos de contenido patrimonial del concursado, pues en caso contrario, dicha competencia corresponderá al juez social (artículo 8.3 LC).

En cuanto a la fase ejecutiva ha de señalarse de nuevo la importancia de la derogación del Principio de Ejecución Separada (Disposición Final 15.^a de la Ley Concursal) por el que una vez declarado el concurso, no podrán iniciarse ejecuciones singulares, judiciales o extrajudiciales contra el patrimonio del deudor, aunque sí podrán continuarse las ejecuciones laborales en las que hubieran embargado bienes del concursado con anterioridad a la fecha de declaración del concurso, tal y como se señalaba en líneas anteriores. (Siempre que nos bienes objeto de embargo no resulten necesarios para la continuidad de la empresa).

V. EFECTOS DEL TRASVASE DE COMPETENCIAS

El trasvase de competencias de la jurisdicción social a los juzgados mercantiles o dicho de otro modo, la mercantilización de determinadas materias que le eran propias al juez laboral, conllevan determinados efectos que no siempre contienen una vertiente positiva.

Debemos partir de la idea de que el objetivo de la mercantilización de determinadas materias que le son propias a la jurisdicción social no es otro que la necesidad de que ante una situación de concurso, el juez que decida sobre ciertas cuestiones que aún siendo propias del juez social, pueda resolver con la mayor objetividad y con suficiente criterio, evitando así resoluciones contradictorias.

LA LEY CONCURSAL: COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL ANTE EL JUEZ MERCANTIL

No obstante, lo que en un principio podría entenderse como una modificación de la ley positiva en cuanto a la consecución de sentencias más ajustadas a Derecho, podrían tener efectos de dudoso beneficio para el trabajador:

- En primer lugar, debemos recordar la celeridad (aunque si bien es cierto que esta garantía forma parte del pasado) del orden jurisdiccional social, principio del que no puede presumir precisamente la jurisdicción mercantil.

En este sentido, el trabajador se verá perjudicado como consecuencia del grave retraso característico de la jurisdicción civil y mercantil, dejando atrás la rapidez y celeridad de la jurisdicción social.

- De otro lado, el trasvase de determinadas competencias de la jurisdicción social a la mercantil, va a provocar un considerable encarecimiento del procedimiento, al que, en muchos supuestos el trabajador no podrá hacer frente (De obligada referencia, la reforma del proyecto de Ley de tasas judiciales, que encarecerá aún más dicho proceso), lo que necesariamente, provocará la ausencia de derecho a obtener la tutela judicial efectiva recogida en la propia Constitución Española (artículo 24.1 CE), entre otros elementos: la necesidad de ser asistido de letrado y representado por procurador (prescindible en la jurisdicción social —artículo 18 LRJS—), tasas judiciales mucho más elevadas sobre todo en cuanto a recursos se refiere, etc.
- Igualmente parece relevante destacar que precisamente, el origen de la creación de los Juzgados de lo Mercantil tienen su origen y su razón de ser en la especialización de una materia, cuyas controversias hasta entonces, eran resueltas ante la jurisdicción civil, pues con anterioridad a la aprobación de la Ley 22/2003 Concursal, parecía hacerse cada vez más necesaria la especialización y de un alto grado de formación técnica de los jueces, sobre todo en materia concursal.

En palabras de parte de la Doctrina⁽³¹⁾ «hemos de tener presente que el carácter marcadamente económico y contable que preside todo procedimiento concursal coloca al Juzgador inevitablemente en una situación de dependencia de los órganos auxiliares, llegando en muchos casos a ser éstos los que con sus informes y dictámenes van marcando la pauta del proceso».

Es precisamente por esta razón por lo que resulta cuanto menos curioso que la creación de los Juzgados de lo Mercantil se justificara en base a la falta de especialización de conocimientos de los jueces para enfrentarse a una materia mercantil y sin embargo, los jueces de la jurisdicción mercantil nos parezcan suficientemente capaces para resolver acerca de cuestiones estrictamente de carácter laboral.

VI. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, debemos señalar que nos encontramos ante una materia verdaderamente conflictiva pues como se señalaba a lo largo del estudio, el origen de una constante reivindicación por la creación de una regulación del procedimiento en materia concursal, deviene de una situación poco favorable hacia el derecho patrimonial español, en cuanto que el ordenamiento jurídico en dicha materia se encontraba caracterizaba por una regulación arcaica, inadecuada a la realidad social y económica, dispersa, carente de armonía, dando prioridad a determinados intereses particulares en detrimento de otros generales y del principio de igualdad de tratamiento de los acreedores.

(31) SÁNCHEZ, L.: «La creación de los juzgados de lo mercantil por la nueva normativa concursal». *Op. cit.*, Ed. Noticias Jurídicas.

Se trataba por tanto de crear un procedimiento único, un tratamiento universal para todos los acreedores frente al empresario deudor, acabando con la en ese momento vigente dualidad de códigos que versan sobre la misma materia: por un lado el Código Civil y de otro, el Código de Comercio, que lejos de establecer la unificación de la materia sustantiva y la procesal adjetiva, son los primeros los que establecen las reglas en materia concursal sustantiva, atribuyendo la materia procesal adjetiva a la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Como resultado de dicha situación, Anteproyecto del año 2001 así como el Informe del Consejo de Estado sobre ALC 2001 son los verdaderos orígenes de una normativa relativa al procedimiento concursal en el que comienzan a introducirse materias que le son propias a la jurisdicción social y que en el futuro comenzarían a ser parte de las competencias del juez mercantil, a pesar de su innegable tinte de carácter laboral, que finalmente se integrarían en la actual y vigente Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

A pesar de los innegables beneficios que puede reportar dicha unificación procedimental, parecen haberse quedado en una mera ambiciosa reforma carente de aplicación práctica, pues si bien es cierto que los beneficios son innumerables para aquellos empresarios cuya intención no es otra que la liquidación de la empresa (en la mayoría de los supuestos) o en la continuidad de la misma (supuestos más escasos) mediante un proceso concursal, no lo son tanto para los verdaderos perjudicados en un procedimiento concursal: los trabajadores.

Tal y como se exponía a lo largo del presente texto así como ha plasmado nuestra Doctrina a lo largo de los años, la jurisdicción social se caracteriza sobre todo por su celeridad y por el bajo coste de la tramitación de sus procedimientos, lo que supone un verdadero instrumento para aquellos trabajadores que quieran hacer valer su derecho la tutela judicial efectiva.

No obstante, el trasvase de competencias de aquellas cuestiones que le eran propias al juez social, al juez mercantil, no son una cuestión baladí pues salvo las excepciones planteadas, en el momento en que una empresa se declara en situación de concurso son más bien escasos los supuestos en que los jueces del orden jurisdicción social pueden continuar con la tramitación del proceso, dejando paso a la jurisdicción mercantil, mucho más lenta y por supuesto, mucho más costosa para la parte actora: el trabajador.

A estas desventajas para el trabajador ha de tenerse igualmente la ausencia de especialización del juez mercantil en materias que le eran exclusivamente cuestiones propias del juez social, quien si se encuentra plenamente capacitado para resolver sobre dichas cuestiones, máxime cuando es precisamente por esta razón por lo que se lleva a cabo la creación de los Juzgados de lo Mercantil, justificados tras la falta de especialización de conocimientos de los jueces para enfrentarse a una materia mercantil y sin embargo.

Es por tanto, por lo que no parece descabellado entender que la prioridad por la continuidad empresarial e incluso la continuidad de la actividad empresarial, aunque para ello haya que liquidar una empresa, liberando al empresario de las deudas que le corresponden por la ausencia de diligencia en la gestión empresarial (podríamos estar hablando de un «banco malo» con aspecto de empresa), lo que supone a todas luces un fraude al espíritu de la norma, es absoluta, por encima incluso de los derechos de los trabajadores, al cobro de sus salarios adeudados como en posibles indemnizaciones, todo ello por supuesto, eliminado el conocido Principio de Ejecución Separada modificando para ello el artículo 32.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ya no tanto en pro de la igualdad de todos los acreedores (tal y como parece haberlo justificado el legislador) sino por la verdadera intención de priorizar y canalizar una beneficiosa salida empresarial ante una nefasta gestión que ha desembocado en la quiebra de la empresa ante los derechos de los trabajadores en cuanto al cobro de sus salarios e incluso posibles indemnizaciones por los correspondientes despidos (normalmente debido y precisamente a causas de carácter objetivo-económico).

LA LEY CONCURSAL: COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL ANTE EL JUEZ MERCANTIL

V. BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

- ALONSO-OLEA, M.: «Manual de Derecho Procesal del Trabajo». Capítulo X: «Ejecución de Sentencias, apartado II: ejecución definitiva de la sentencia».
- ARRIBAS HERNÁNDEZ, A.: «Cuarto seminario regional sobre propiedad intelectual para jueces y fiscales de América Latina – La especialización judicial en Materia Mercantil».
- BARRIO CALLE, M.ª A.: «Ley concursal y el artículo 50.1 del ET (RCL 1995,997): la conversión de demandas individuales de rescisión de contrato seguidas en el Juzgado de lo Social en expediente de regulación de empleo seguido ante el Juzgado Mercantil». Ed. Aranzadi Social núm. 17/2004 (Estudio).
- BORGES CHAMORRO, A.M.: «Sobre el crédito laboral y la reforma concursal». Ed. Aranzadi social. Parte Estudio.
- CARRILLO MÁRQUEZ, D.: «Aspectos Laborales del Proceso Concursal». Ed. Grupo Francis Lefebvre.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La competencia laboral de los jueces del concurso. Ed. Aranzadi Social núm. 9/2009 (Tribuna).
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: «Delimitación de competencias entre el juez de lo mercantil y el juez laboral en el seno de los procedimientos concursales: los problemas sumergidos de la Ley 22/2003, concursal». Ed. Revista de Derecho Social núm. 26 (2004).
- FONOLL PUEDO, J.M.: «Implicaciones laborales derivadas de la reducción de privilegios en el sistema concursal europeo. Especial referencia al caso español». Noviembre, 2004. Ed. Noticias Jurídicas.
- GARCÍA-CRUCES, J.A.: «Las garantías reales en el concurso: marco general. III Seminario de Derecho Concursal. Año 2008.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: «Competencia para decidir si los bienes embargados en la ejecución laboral son necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor declarado en concurso». Ed. Aranzadi. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 6/2010. Parte comentario. BIB 2010/1622.
- MONTERO AROCA, J.: «Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral». Ed. Civitas. Madrid, 1993.
- MONTOYA MELGAR, A.: «Proceso civil y proceso laboral...» en Incidencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el Procedimiento Laboral. Aranzadi, 2001».
- MOYA YOLDI, J.: «La disposición adicional segunda bis de la Ley Concursal y sus efectos en los concursos de los clubes de fútbol». Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 8/2011, parte Comentario.
- PULGAR EZQUERRA, J.: «El Presupuesto Objetivo de la quiebra en Derecho Español». Ed. Universidad de Almería. Servicio de publicaciones, pp. 787 a 867.
- RODRÍGUEZ-PINERO, M. y BRAVO-FERRER: «La Ley Concursal y el contrato de trabajo: aspectos generales». Ed. Relaciones Laborales, núms. 23-24, 2003, p. 18.
- ROJO, A.-BELTRÁN, E.: «Comentario de la Ley Concursal». Tt. I y II, Ed. Thomson Civitas, Madrid 2004.
- SÁNCHEZ, L.: «La creación de los juzgados de lo mercantil por la nueva normativa concursal». Artículos Doctrinales de Derecho Mercantil. Ed. Noticias Jurídicas.
- VIQUEIRA PÉREZ, C.: «Aspectos laborales de la Ley Concursal. Algunos puntos críticos tras un lustro de aplicación». Ed. Actualidad Laboral, núm. 18, quincena del 16 al 31 de octubre de 2010, t. 2, Editorial LA LEY.

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE CE

- TJCE 1993/206. Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Quinta).

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de fecha 25 de enero.

TRIBUNAL SUPREMO

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de fecha 4 de mayo de 1962.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de fecha 20 de diciembre de 1969.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de fecha 28 de febrero de 1970.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.ª), núm. 443/2007 de 13 de febrero.

ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO DEL AÑO 2012

Mario DUQUE GONZÁLEZ

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

y alumno del Máster de Investigación en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Deusto

RESUMEN

En los años 2011 y 2012 se ha producido una fuerte reforma de la negociación colectiva que va a llevar a un cambio de modelo, incidiendo sobre todo en los convenios colectivos que se van a tener que utilizar como referencia. En este trabajo se parte del análisis general de la doctrina sobre la esencia constitucional de la negociación y el convenio colectivo para intentar dar solución a los problemas jurídicos que la nueva regulación plantea y también para, desde un punto de vista crítico, valorar la constitucionalidad o no de determinados aspectos de esta regulación. Los aspectos concretos de la reforma que se analizan son la modificación e inaplicación del convenio, las reglas de prioridad aplicativa y la limitación legal de la ultra-actividad.

Palabras clave: Negociación colectiva, convenio colectivo, reforma, ultra-actividad, inaplicación, modificación, prioridad aplicativa.

ABSTRACT

In the years 2011 and 2012 there has been a strong collective bargaining reform that will lead to a paradigm shift, focusing especially on the collective agreements will have to use as reference. In this work, part of the overall analysis of the constitutional doctrine of the essence of negotiation and collective agreement to try to solve the legal problems posed by the new regulations and also, from a critical standpoint, assessing the constitutionality or not of certain aspects of this regulation. Specific aspects of the reform are analyzed and modification agreement derogating from the rules of priority applicative and ultra-validity legal limitation.

Keywords: Collective bargaining, collective agreement, reform, ultra-validity, derogation, modification, applicative priority.

Fecha de recepción: 4-1-2013
Fecha de aceptación: 10-1-2013

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. TEORÍA GENERAL DEL CONVENIO COLECTIVO.
 - II.1. Naturaleza jurídica.
 - II.2. Eficacia y contenido de los convenios colectivos.
 - II.3. Los convenios colectivos extraestatutarios.
 - II.4. La cláusula rebus sic stantibus.
- III. LA MODIFICACIÓN Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

IV. LAS REGLAS DE PRIORIDAD APLICATIVA DE LOS CONVENIOS.

V. LA LIMITACIÓN LEGAL DE LA ULTRA-ACTIVIDAD DEL CONVENIO Y LAS CLÁUSULAS EN CONTRARIO.

I. INTRODUCCIÓN

La reforma del mercado de trabajo llevada a cabo en el año 2012⁽³²⁾ ha introducido profundos cambios en la regulación de los convenios colectivos que afectan a su posición en la jerarquía de fuentes del Derecho y a su obligatoriedad. Cambios que, independientemente del signo político e ideológico con que se les quiera identificar, están produciendo de hecho problemas jurídicos de primer orden, tanto interpretativos como aplicativos, que suscitan el debate entre los agentes e interlocutores sociales⁽³³⁾.

Hasta la fecha es la última reforma llevada a cabo en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores⁽³⁴⁾ (en adelante, TRLET), que ha sido objeto de cinco modificaciones en tres años⁽³⁵⁾, lo cual está poniendo en serio entredicho el principio y el derecho constitucional a la seguridad jurídica en el ordenamiento laboral. La permeabilidad y la adaptabilidad del Derecho social es una virtud que no debe confundirse con la arbitrariedad del poder político a la hora de tomar sus decisiones, ni debe llevar a pensar que esta rama del Derecho simplemente es una extensión de la economía del país, ni que pueda variar al son de los activos mobiliarios en la bolsa de Wall Street.

El Derecho social forma parte del gran pacto colectivo que la sociedad española suscribió en el año 1978 como sustento del actual Estado Democrático, está anclado en las bases mismas de nuestra Constitución y como tal debe ser respetado. En los tiempos de crisis actuales, es más necesario que nunca volver la mirada hacia los principios constitucionales para marcar los límites que ni el poder político ni el económico pueden traspasar. Y es necesario también retomar la Constitución, basada en valores perdurables, para dar solución a los problemas jurídicos que está generando el devenir constante de normas mutables. En esta tormenta normativa de vientos huracanados, la Constitución, como norma primigenia de la democracia y como máximo exponente

(32) Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36, Sec. I, p. 12483, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, Sec. I, p. 49113.

(33) Las grandes centrales sindicales han presentado una queja ante el Director General de la Organización Internacional del Trabajo por violación del derecho a la libertad sindical del derecho a la negociación colectiva (se puede consultar en <<http://www.ugt.es/actualidad/2012/mayo/Queja%20OIT%20RDL%203-2012%20Despido.pdf>>). Así mismo, varios partidos políticos, entre ellos el principal partido de la oposición, han presentando un recurso de inconstitucionalidad contra dicha reforma (se puede consultar en <<http://www.psoe.es/source-media/000000538500/000000538781.pdf>>). También es destacable la discusión entre UGT y CEBEK sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos (se puede consultar la noticia en <<http://www.elcorreo.com/vizcaya/v/20121027/economia/patronal-desmiente-ugt-niega-20121027.html>>).

(34) Real Decreto- Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9654.

(35) En el año 2010: El Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, *Boletín Oficial del Estado*, 17 de junio de 2010, núm. 147, Sec. I, p. 51662, y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, *Boletín Oficial del Estado*, 18 de septiembre de 2010, núm. 227, Sec. I, p. 79278. En el año 2011: El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de junio de 2011, núm. 139, Sec. I, p. 60070. En el año 2012: Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36, Sec. I, p. 12483, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, Sec. I, p. 49113.

de la soberanía popular, debe convertirse en el punto de referencia que nunca debemos perder de vista, la Ítaca a la que siempre debemos aspirar regresar.

II. EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA «FUERZA» CONSTITUCIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO

En este apartado se va a analizar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y la fuerza mínima constitucional que debe desplegar el convenio colectivo, partiendo de la teoría general básica elaborada por la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria, y por la doctrina científica.

II.1. Naturaleza jurídica

La teoría general de fuentes del Derecho distingue entre las fuentes del Derecho propias, que son los poderes sociales con potestad normativa, y las traslativas, que son los modos a través de los cuales se exterioriza el poder de normar de quien lo posee. Esta teoría general sería de aplicación automática al derecho del trabajo si no fuera porque tiene una importante particularidad respecto al resto del ordenamiento jurídico, y es que en su seno han emergido poderes sociales típicos con facultad de normar (empresarios y sus representantes y los representantes de los trabajadores). De esta manera, el Derecho del trabajo comparte las fuentes típicas de los demás sectores del ordenamiento jurídico, pero además adiciona a ellas una nueva fuente en sentido propio, a la que le corresponde una determinada fuente traslativa: el convenio colectivo⁽¹⁾.

El convenio colectivo surge por tanto de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, derecho consagrado en el artículo 37.1 de la Constitución Española. Como ha indicado el Tribunal Constitucional la fuerza vinculante del convenio no proviene de la Ley sino de la propia Constitución, «que garantiza con carácter vinculante los Convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario», de tal forma que «La facultad que poseen “los representantes de los trabajadores y empresarios” (artículo 37.1 CE) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley sino propia que encuentra su expresión jurídica en la CE»⁽²⁾.

El derecho a la negociación colectiva es un derecho autónomo, pero cuando una de las partes negociadoras es un sindicato se vincula íntimamente su libertad sindical (artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española), hasta el punto de ser contenido esencial de ésta, «al constituir sin duda el medio primordial de acción del sindicato»⁽³⁾, ya que «resulta inimaginable que sin ella (éste) logre desarrollar eficazmente las finalidades recogidas en el artículo 7 CE»⁽⁴⁾, tal y como ha dejado sentado el Tribunal Constitucional.

Por otro lado, la esencia del convenio colectivo se halla en su peculiarísima forma de refundir en un todo unitario la norma y el contrato, la fuente del Derecho y la fuente de la obligación⁽⁵⁾. El convenio colectivo es un contrato normativo o una norma [de origen] contractual; «es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato»⁽⁶⁾.

(1) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.ª Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.ª edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, pp. 553 y 554.

(2) STC núm. 58/1985, de 30 de abril, FJ 3, Ref. La Ley 422-TC/1985.

(3) STC núm. 73/1984, de 27 de junio, FJ 1, Ref. La Ley 327-TC/1984.

(4) STC núm. 107/2000, de 5 de mayo, FFJJ 6 y 10, Ref. La Ley 93722/2000.

(5) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.ª Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.ª edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, pp. 809 y 810.

(6) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.ª Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.ª edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, p. 810. Citando a su vez la definición de Carnelutti.

II.2. Eficacia y contenido de los convenios colectivos

La expresión constitucional «fuerza vinculante de los convenios (colectivos)», fuerza que la ley ha de garantizar, ha sido interpretada por la jurisprudencia constitucional en el sentido de que implica la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales⁽⁷⁾.

La dualidad de la naturaleza jurídica del convenio colectivo: norma y contrato a la vez, motiva la distinción entre las cláusulas normativas y las puramente obligacionales, del tal forma que no todas sus disposiciones tienen la misma eficacia. El TRLET distinguía entre el contenido normativo y el obligatorio, a efectos de otorgar una prórroga privilegiada de su vigencia a aquél frente a éste. La actual redacción del artículo 86 ha suprimido en parte esta diferenciación y, ahora, tras la denuncia del convenio, únicamente pierden vigencia las cláusulas por las que se hubiera renunciado a la huelga⁽⁸⁾. No obstante, la distinción entre ambos tipos de cláusulas sigue teniendo relevantes consecuencias⁽⁹⁾, tanto en lo que se refiere al ámbito de vigilancia⁽¹⁰⁾ y de sanción⁽¹¹⁾ que efectúa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como a los efectos de unos y otros tipos de cláusulas.

Las **cláusulas obligacionales** son aquellas que establecen obligaciones sólo para las partes firmantes del convenio⁽¹²⁾, únicamente disponen de efectos *inter partes* a pesar de formar parte de convenios estatutarios, incluso se les niega el carácter de fuente del Derecho⁽¹³⁾. No obstante, este principio cede en el caso del deber de paz laboral, distinguiéndose entre el deber de paz expresamente pactado y aquel que queda implícito en el convenio.

El deber de paz laboral expresamente pactado en convenio colectivo es una cláusula en virtud de la cual las partes renuncian al ejercicio de la huelga para la reivindicación de cualesquiera pretensiones «obteniendo a cambio determinadas compensaciones», tal y como indica la STC núm. 11/1981, de 8 de abril, FJ 14, Ref. La Ley 6328-JF/0000. Esta cláusula no dispone de efectos *erga omnes*, pero tampoco se limita a las partes firman-

(...) con la regulación anterior al RD-Ley 7/2011 era necesario distinguir dos tipos de órdenes normativos en función de la materia. Con la regulación actual es necesario distinguir tres tipos de órdenes normativos.

(7) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 686, citando la STC 58/1985, de 30 de abril, FJ 3, Ref. La Ley 422-TC/1985.

(8) Esta redacción fue la llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes (*Boletín Oficial del Estado*, 11 de junio de 2011, núm. 139, Sec. I, p. 60060) y que se ha mantenido en las reformas sucesivas.

(9) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 724.

(10) El artículo 3 de Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, *Boletín Oficial del Estado*, 15 de noviembre de 1997, núm. 274, p. 33539, limita el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al contenido normativo de los convenios colectivos.

(11) En el artículo 5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189, p. 28285, se tipifican como infracciones en materia laboral las transgresiones del contenido normativo de los convenios colectivos.

(12) CAMPS RUIZ, Luis Miguel, «Las fuentes del Derecho del Trabajo», en Albiol Montesinos, Ignacio; Camps Ruiz, Luis Miguel; López Gandía, Juan y Sala Franco, Tomás, *Compendio del Derecho del Trabajo*, 2.ª edición, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2000, p. 92. También GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 725.

(13) MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 32.ª edición, Madrid: Ed. Tecnos, 2011, p. 177.

tes. Su eficacia se extiende a su ámbito de representación⁽¹⁴⁾, es decir, a los afiliados del sindicato o a los electores del representante legal, ya que lo contrario podría dejar inoperante este pacto.

Por otro lado, el deber de paz implícito en la suscripción del convenio y durante su vigencia (deber de paz legal o relativo⁽¹⁵⁾) únicamente impide las huelgas novatorias del convenio, y por ello es lógico y justo que extienda sus efectos de forma generalizada a todos los que de él se benefician, disponiendo de efectos *erga omnes* pese a su carácter obligacional.

Las **cláusulas normativas** son aquellas que configuran el convenio como norma jurídica y aquellas que regulan las condiciones de trabajo de los empresarios y trabajadores comprendidos en la unidad de negociación, que constituye el ámbito de aplicación del convenio⁽¹⁶⁾. Estas cláusulas están dotadas de eficacia general o *erga omnes*.

La reforma del TRLET ha limitado la prórroga de una única cláusula obligacional: la renuncia del derecho de huelga durante la vigencia del convenio. Esta modificación implica que la denuncia del convenio no va a afectar al resto de cláusulas puramente obligacionales⁽¹⁷⁾.

En cualquier caso, la distinción entre ambos tipos de cláusulas no es clara y es necesario analizar pormenorizadamente caso por caso para poder tomar una decisión, o como se ha dicho «El sentido normativo u obligacional de una cláusula deber ser también fruto de una interpretación que busque el entendimiento ajustado...»⁽¹⁸⁾.

II.3. Los convenios colectivos extraestatutarios

Si bien el artículo 37.1 de la Constitución Española establece que la «La Ley garantizará ... la fuerza vinculante de los convenios colectivos», ello no obsta para que el legislador legítimamente haya optado por reservar la negociación colectiva dotada o primada con eficacia general, que asegura «su valor normativo» a los sindicatos más o menos representativos, que son «quienes representan cualificadamente los intereses del grupo afectado»⁽¹⁹⁾.

Los convenios colectivos se regulan en el Título III del TRLET, en donde se establecen, entre otras, las reglas de legitimación para su negociación, suscripción y publicación. Estas normas únicamente son de aplicación a los convenios colectivos que pretendan tener una eficacia general o *erga omnes* (artículo 82.3), imperativa en todo su ámbito (territorial, funcional, personal y temporal). El resto, que no cumplan estas disposiciones, únicamente disponen de eficacia limitada al ámbito de representación de las partes contratantes y las únicas reglas a las que se someten son las generales derivadas de la jerarquía normativa y de su posición en el cuadro de fuentes del Derecho laboral⁽²⁰⁾, es decir, por encima de los contratos de trabajo

(14) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.^a edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, p. 1034.

(15) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.^a edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, p. 901.

(16) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.^a edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, p. 902.

(17) A título ejemplificativo son cláusulas obligacionales las que determinan la participación en las comisiones para administrar fondos asistenciales y sindicales (STS de 21 de diciembre de 1994, Ref. La Ley 14064-JF/0000) o los mandatos a las comisiones paritarias (STS de 16 de enero de 1995, Ref. La Ley 10232/1995).

(18) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, 18.^a edición, Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Areces S.A., 2010, p. 232.

(19) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.^a edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, pp. 834 y 835. Citando la STC núm. 57/1989, de 16 de marzo, FJ 2.b), Ref. La Ley 118562-NS/0000. En este sentido también cabe citar la STC núm. 73/1984, de 27 de junio, FJ 2, Ref. La Ley 327-T/1984.

(20) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9654. Artículo 3.

individuales pero por debajo de los convenios colectivos estatutarios que existan o se negocien con posterioridad.

En primer lugar, cabe distinguir los convenios extraestatutarios de aquellos acuerdos colectivos de empresa, expresamente previstos en el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, de carácter estatutario. Los autores ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE les han venido a denominar convenios impropios⁽²¹⁾, ya que no son propiamente convenios al no regular con carácter genérico las condiciones de trabajo sino sólo determinados aspectos que la Ley indica, pero tienen eficacia general porque esa misma Ley⁽²²⁾ se la otorga en el ámbito de la empresa.

La negociación de estos acuerdos o pactos, es decir, la fuente de Derecho propia, tiene encaje en el artículo 37.1 de la Constitución Española, pero no el resultado de ésta, es decir, la fuente traslativa, que adquiere forma de pacto o acuerdo simple, no de convenio colectivo. Esto implica que sus efectos, a pesar de ser *erga omnes* en el ámbito de la empresa, son puramente contractuales⁽²³⁾ y derivan exclusivamente de la Ley, sometándose a ella en todas las vicisitudes que les puedan afectar.

La naturaleza jurídica y la eficacia del convenio colectivo extraestatutario es objeto de un amplio debate, tanto doctrinal⁽²⁴⁾ como jurisprudencial. La tentación de considerarlo un mero contrato por parte de la jurisdicción ordinaria⁽²⁵⁾ choca irremisiblemente con la exigencia constitucional de que la Ley garantice su fuerza vinculante, y por tanto normativa, como convenio colectivo que es, tal y como sentencia el Tribunal Constitucional⁽²⁶⁾. Esta discusión tiene relevancia, sobre todo, en lo que afecta a la automaticidad e imperatividad de su contenido sustantivo, sin necesidad de recepción contractual⁽²⁷⁾. No obstante, quizá, la postura más vacilante y por ello menos clara sea la del Tribunal Supremo, el cual, por un lado, dicta sentencias como la del 30 de noviembre de 1998, Ref. La Ley 843/1999, en la que se reconoce que ya se ha desterrado la aplicación del artículo 6.3 del Código Civil y asume la doctrina constitucional, y, por otro lado, otras como la de 18 de febrero de 2003, Ref. La Ley 12449/2003, en la que se sitúa al convenio colectivo extraestatutario al mismo nivel que el contrato de trabajo, confundiendo la jerarquía normativa con la cuestión de la naturaleza de los efectos, normativos o contractuales.

(21) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M.^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 19.^a edición, Madrid: Ed. Civitas, 2001, p. 933.

(22) *Vid.* los siguientes artículos del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9654: El artículo 22 en materia de clasificación profesional, el artículo 24 en materia de ascensos, el artículo 29 en materia de liquidación y pago de salarios, el artículo 31 en materia de gratificaciones extraordinarias, el artículo 34 en materia de jornada, el artículo 37.7 en materia de permisos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, el artículo 40 en materia de traslados colectivos, el artículo 41 en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el artículo 47 en materia de suspensión de los contratos de trabajo, el artículo 51 en materia de despidos colectivos o el artículo 82 en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.

(23) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, pp. 690-691, citando la STS de 24 de mayo de 2004.

(24) *Vid.* MOLERO MANGLANO, Carlos (Director); SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel; LÓPEZ ÁLVAREZ, María José y MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana, *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid: Ed. McGraw-Hill, 2000, pp. 439 a 441. En estas páginas se exponen las diferentes corrientes doctrinales alrededor de esta cuestión: SALA defiende la naturaleza normativa de todo Convenio Colectivo *ex* artículo 37.1 de la CE; ALONSO OLEA, BORRAJO y ALONSO GARCÍA proclaman la eficiencia meramente contractual de estas figuras; VALDÉS y MARTÍNEZ EMPERADOR que recogen una postura intermedia que es también la adoptada por MOLERO.

(25) STS de 24 de enero de 1997, Ref. La Ley 3796/1997.

(26) STC 58/1985, de 30 de abril, FJ 3, Ref. La Ley 422-TC/1985.

(27) CAMPS RUIZ, Luis Miguel, «Las fuentes del Derecho del Trabajo», en Albiol Montesinos, Ignacio; Camps Ruiz, Luis Miguel; López Gandía, Juan y Sala Franco, Tomás, *Compendio del Derecho del Trabajo*, 2.^a edición, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2000, pp. 106-107.

La doctrina científica ha adoptado una postura sintética, más razonable, en la que se refiere una «eficacia paranormativa» de estos convenios, lo que significa que se aplica de forma análoga al estatutario, pero de forma limitada a su ámbito de representación, sin que ello mute la naturaleza jurídica de sus efectos⁽²⁸⁾. Es decir, la diferencia más señalada entre el convenio colectivo estatutario y el extraestatutario está, no tanto en su distinta eficacia *jurídica*, sino en su distinta eficacia *personal*⁽²⁹⁾.

Este planteamiento implica que, al igual que un convenio puede quedar limitado a un ámbito funcional o geográfico específico, también puede quedar limitado a un ámbito representativo determinado, sin que por ello sus efectos pierdan fuerza normativa, lo cual excede del mero efecto *inter partes* que remite a la regulación civil.

En cuanto al contenido de este tipo de convenios, hay que señalar que, al ser convenios al margen del Título III del TRLET, no se someten a normas de configuración legales ni convencionales (unidades de negociación, estructura, contenido, prórrogas, vigencias,...). Su marco regulador, en su génesis y suscripción, no en sus efectos, lo constituye la teoría general de la contratación, contenida en el Código Civil⁽³⁰⁾ y basada esencialmente en la autonomía de la voluntad de las partes.

El contenido sustantivo de estos convenios debe respetar los mínimos legales y los mínimos establecidos por los convenios colectivos estatutarios que les sean de aplicación, sin que puedan bloquear una negociación en este sentido. Esta realidad no deriva sin embargo, como podría pensarse, de la naturaleza de sus efectos, sino de su posición en el cuadro de fuentes del Derecho, de tal manera que, al igual que la Ley puede incidir en el contenido sustantivo de un convenio colectivo estatutario, un convenio estatutario también puede incidir en otro extraestatutario.

La cuestión central es la posibilidad de distinguir también, dentro de los convenios colectivos extraestatutarios, entre su contenido normativo y obligacional. La doctrina, tradicionalmente, ha considerado que los convenios extraestatutarios son obligacionales en todos sus términos⁽³¹⁾, lo cual contraviene la fuerza normativa que la jurisprudencia constitucional le otorga en su ámbito de representación y en aquellos ámbitos que se adhieran de forma sucesiva al acuerdo.

La dualidad del contenido del convenio colectivo es, como se ha expuesto, consecuencia de la dualidad de su naturaleza jurídica: normativa y contractual, y la misma dualidad debería afectar al convenio extraestatutario. Esta dualidad puede tener importantes consecuencias en lo que se refiere a las facultades de vigilancia y control que efectúa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual en ningún momento se constriñe a los convenios colectivos estatutarios⁽³²⁾.

A modo de conclusión, para analizar los «efectos» del convenio colectivo es necesario separar su naturaleza jurídica de su extensión o alcance. Así, la naturaleza jurídica del efecto puede

(28) MOLERO MANGLANO, Carlos (Director); SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel; LÓPEZ ÁLVAREZ, María José, y MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana, *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid: Ed. McGraw-Hill, 2000, pp. 439 y 441.

(29) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 689.

(30) VIDA SORIA, José; MONEREO PÉREZ, José Luis y MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9.ª Edición, Granada: Ed. Comares, 2011, pp. 217.

(31) CAMPS RUIZ, Luis Miguel, «Las fuentes del Derecho del Trabajo», en Albiol Montesinos, Ignacio; Camps Ruiz, Luis Miguel; López Gandía, Juan y Sala Franco, Tomás, *Compendio del Derecho del Trabajo*, 2.ª edición. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2000, p. 107.

(32) La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su artículo 3, únicamente limita el ámbito de actuación de los Inspectores al contenido normativo de los «convenios colectivos». Del mismo modo el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su artículo 5, tipifica como infracción únicamente la transgresión del contenido normativo de los «convenios colectivos». En ninguna de las normas indicadas hay una referencia explícita al convenio colectivo estatutario.

ser normativa o contractual y tiene incidencia en la automaticidad, en la imperatividad y en la rigidez de sus cláusulas ante posibles novaciones o inaplicaciones. La extensión que tengan estos efectos difiere en cada caso, pudiendo ser *erga omnes*, o limitada al ámbito de representación de las partes, o simplemente *inter partes*.

Recapitulando lo expuesto hasta el momento, conceptualmente, en la teoría de los convenios colectivos, cabe distinguir entre los siguientes tipos de efectos:

- El efecto normativo limitado al ámbito de representación de las partes: Es el mínimo que otorga el artículo 37.1 de la Constitución Española a todos los convenios colectivos y por ello es el que corresponde al contenido normativo de los convenios colectivos extraestatutarios, no previstos en la Ley.
- El efecto normativo con extensión general *erga omnes*: Este efecto se otorga por la Ley al contenido normativo de los convenios colectivos estatutarios, como suplemento al mínimo constitucional.
- El efecto contractual limitado a las partes contratantes (*inter partes*): Es el mínimo que corresponde al contenido obligacional de los convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios.
- El efecto contractual que se extiende al ámbito de representación de las partes: Es el que el Tribunal Constitucional ha considerado que corresponde a la cláusula obligacional de renuncia expresa a la huelga o deber de paz absoluto.
- El efecto contractual con extensión general *erga omnes*: Es el que el Tribunal Constitucional ha considerado que corresponde a la cláusula obligacional inherente al convenio o deber de paz legal o relativo que impide las huelgas novatorias. Así mismo es el que la Ley ha otorgado a los pactos y acuerdos colectivos estatutarios adoptados en el seno de la empresa.

(...) la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* no puede llevarse a cabo de forma unilateral por parte de la empresa, sino que (...) debería instarse ante el orden social de la jurisdicción mediante la acción de conflicto colectivo.

II.4. La cláusula *rebus sic stantibus*

Los autores GULLÓN y DíEZ PICAZO⁽³³⁾ han analizado, en el ámbito civil, los límites del principio *pacta sunt servanda*⁽³⁴⁾ frente a una alteración sobrevenida de las circunstancias en las que se suscribió el acuerdo. Con arreglo a una teoría muy antigua, en todos los contratos de tracto sucesivo, por voluntad implícita de las partes, se sobreentiende existente una cláusula con arreglo a la cual el contrato obliga mientras las cosas continúen así (*rebus sic stantibus*). Esta teoría fue abandonada a finales del siglo XVIII hasta que las circunstancias económico-sociales surgidas después de la primera guerra mundial obligaron a resucitarla.

Tras un sucinto análisis del Derecho comparado los autores concluyen que la jurisprudencia en España⁽³⁵⁾ ha mostrado siempre un recelo a la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*, exigiendo para ello una alteración extraordinaria de las circunstancias existentes al momento de cumplir el contrato en relación con las existentes al momento de concluirlo, que dé origen a una

(33) GULLÓN, Antonio y DíEZ PICAZO, Luis, *Sistema de Derecho Civil*, Volumen II, 8.ª edición, Madrid: Ed. Tecnos, 2000, pp. 248-250.

(34) Este principio implica no sólo la obligación de cumplimiento del contrato sino de todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la Ley, tal y como dispone el artículo 1258 del Código Civil.

(35) Entre otras cabe citar la STS de 27 de junio de 1984, Ref. La Ley 49982-NS/0000 y la STS de 10 de diciembre de 1990, Ref. La Ley 2181-JF/0000.

desproporción exorbitante entre las prestaciones y que sea tal alteración radicalmente imprevisible y, sólo cuando se carezca de otro remedio, dará todo ello lugar a una revisión del contrato, no a su extinción, el cual debe ser a largo plazo o de tracto sucesivo.

La posibilidad de aplicar esta cláusula a los convenios colectivos del ámbito laboral fue planteada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia núm. 11/1981, de 8 de abril, Ref. La Ley 6328-JF/0000, en la que se depuraba la constitucionalidad del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones del trabajo⁽³⁶⁾. Esta Sentencia, en su Fundamento Jurídico 14, establece la constitucionalidad de la declaración de ilegalidad de las huelgas dirigidas a alterar lo pactado en convenio colectivo⁽³⁷⁾, no obstante a continuación realiza una serie de excepciones indicando expresamente que «es posible reclamar una alteración del convenio (y por tanto ejercitar la huelga como presión) en aquellos casos en que ... se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*».

Posteriormente en la STC núm. 210/1990, de 20 de diciembre, FJ 3, Ref. La Ley 1613-TC/1991, de nuevo se alude a la posibilidad de aplicar la cláusula *rebus sic stantibus* cuando una Ley posterior provoca un «cambio absoluto y radical de las circunstancias» en las que se suscribió el convenio colectivo que «altere su equilibrio interno», lo cual motivaría la posibilidad de «pedir su rescisión».

En lo que corresponde a la jurisprudencia ordinaria, en un primer momento el análisis de esta cuestión fue enmarañado con el análisis paralelo de la facultad de disposición del convenio posterior, sobre los derechos reconocidos por el anterior a personas que además ya no son trabajadores, y en relación con derechos pasivos de jubilación o incapacidad, en donde también entra en juego el artículo 192.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁽³⁸⁾.

Centrándonos en este asunto, el Tribunal Supremo dictó Sentencia para la Unificación de Doctrina de 16 de julio de 2003, Ref. La Ley 38/2004, en la cual revoca una de las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco⁽³⁹⁾, estimando que la modificación del artículo 82.4 operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, es nítida y expresa con claridad la voluntad del legislador de que los convenios sucesores puedan disponer de forma íntegra sobre los anteriores, los cuales deben perder eficacia de manera total. No obstante, para justificar esta decisión no basa su fallo exclusivamente en la interpretación de la norma, sino que además alude también al cambio de las circunstancias económicas de la empresa que motivaron ese nuevo pacto.

Esta sentencia cuenta con un voto particular suscrito por tres magistrados⁽⁴⁰⁾ que resaltan el hecho de que los derechos analizados son una contraprestación por obligaciones que ya están cumplidas por parte del trabajador y cuyas modificaciones peyorativas introducen un efecto expropiatorio contra el que el afectado no puede reaccionar. También se resalta la confusión que se genera al aducir las causas económicas de la empresa, lo cual «resuena vagamente a cláusula *rebus sic stantibus*, pero sin cumplir los muy estrictos requisitos de esta doctrina».

(36) Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones del trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de marzo de 1977, núm. 58 p. 5464.

(37) En este sentido también cabe citar la STC núm. 332/1994, de 19 de diciembre, FJ 3, Ref. La Ley 13088/1994, en la que se deniega el amparo a unos huelguistas despedidos por haber participado en huelga ilegal, en tanto que dirige a la modificación de un convenio colectivo en vigor.

(38) Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de junio de 1994, núm. 154, p. 20658.

(39) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco había mantenido en diversos pronunciamientos que el convenio colectivo posterior no podía incidir en los derechos pasivos generados por el convenio anterior (SSTSJ del País Vasco de 2 de noviembre de 1999, Ref. La Ley 151888/1999, y de 8 de enero de 2002, Ref. La Ley 9099/2002).

(40) Don Aurelio Desdentado Bonete, Don Antonio Martín Valverde y Don José María Botana López.

Esta Sentencia fue objeto de recurso ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos por violación del artículo 1 del protocolo 1 al Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales⁽⁴¹⁾, en el que se consagra el derecho a la propiedad privada. Este Tribunal dictó Sentencia de 2 de febrero de 2010, Ref. La Ley 84/2010, en la que concluye que la decisión del Tribunal Supremo no es irracional ni desproporcionada, teniendo en cuenta sobre todo que se trata de una colisión de normas con el mismo rango, que los derechos de pensiones no se suprimieron sino que se recortaron y que el origen del recorte se debe a una mala situación financiera de la empresa. Considera que la injerencia en el derecho de propiedad persigue un interés general, como es el mantenimiento de la salud financiera de las empresas y sus acreedores, la protección del empleo y el respeto a la negociación colectiva, y que dicha injerencia no es desproporcionada.

Esta doctrina del Tribunal Supremo contrasta con su Sentencia posterior de 26 de abril de 2007, Ref. La Ley 42220/2007, en la que declara que la cláusula *rebus sic stantibus* es inaplicable al convenio colectivo, ya que se trata de una norma jurídica con eficacia normativa que emana del artículo 37 de la Constitución Española. Esta doctrina se reitera en la Sentencia de 14 de octubre de 2008, Ref. La Ley 189571/2008 y en la Sentencia de 28 de diciembre de 2010, Ref. La Ley 255206/2010, en la cual añade un elemento nuevo al señalar que la «la cláusula *rebus sic stantibus* no es en principio de aplicación a los convenios colectivos del Título III del Estatuto de los Trabajadores», dado que son los únicos que disponen de eficacia normativa, incidiendo de nuevo en el debate sobre la naturaleza jurídica de los efectos de los convenios colectivos extraestatutarios. Todas las sentencias referidas surgen como consecuencia de una acción de conflicto colectivo instada por la parte trabajadora frente al incumplimiento empresarial, y en todas ellas, pese a lo expuesto, la *ratio decidendi* adiciona el argumento de que no se dan los requisitos de la doctrina civil sobre la cláusula *rebus sic stantibus* y que en todo caso es inadmisibile que la empresa pretenda una inaplicación unilateral.

En lo que se refiere a la doctrina científica, el autor GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN⁽⁴²⁾ articuló como hipótesis la posibilidad de que la parte perjudicada por la alteración sobrevenida de las circunstancias solicitara judicialmente, mediante la acción de conflicto colectivo, la inaplicación del acuerdo colectivo con base en la cláusula *rebus sic stantibus*.

III. LA MODIFICACIÓN Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Tradicionalmente el TRLET establecía, en su artículo 82, la obligación de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, de establecer las condiciones y procedimientos para inaplicar el régimen salarial previsto en ellos a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Si dichos convenios colectivos no contenían la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podría producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiriera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia sería solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se produciría mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrían encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

Es decir, se trataba de una posibilidad causal, pero vinculada a la existencia de un acuerdo, ya fuera en el seno de la empresa afectada o en el seno de la Comisión Paritaria del convenio, lo cual

(41) Instrumento de Ratificación de 26 de septiembre de 1979 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, *Boletín Oficial del Estado*, 10 de octubre de 1979.

(42) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 735.

producía la inoperatividad manifiesta de esta medida. No obstante, por otro lado, esta regulación era coherente con la fuerza normativa del convenio, de tal forma que su modificación sólo podía llevarse a cabo por el mismo poder que lo generó: la negociación colectiva.

Tanto en la reforma del mercado de trabajo del año 2010⁽⁴³⁾, como en la reforma de la negociación colectiva del año 2011⁽⁴⁴⁾, se intentó que este tipo de procesos tuvieran una solución efectiva mediante la promoción y el reforzamiento de los procedimientos de solución de discrepancias en los convenios y acuerdos interprofesionales de ámbito superior, los cuales podrían incluso imponer un arbitraje vinculante.

En la reforma del mercado laboral el año 2012⁽⁴⁵⁾ el Gobierno tomó la decisión que los agentes sociales se habían mostrado incapaces de tomar. Las tradicionales cláusulas de descuelgue salarial pasaron a ser cláusulas de inaplicación de condiciones de trabajo y se estableció una regulación sustantiva para éstas.

La medida exige la acreditación de causas económicas, técnicas organizativas o de producción, definidas de forma idéntica para los casos de suspensión de las relaciones de trabajo. Así mismo se tasan las materias que pueden ser objeto de inaplicación, no obstante en ellas se pueden incluir prácticamente la totalidad de las materias esenciales alrededor de las que gira la negociación colectiva. De hecho son las mismas que en el artículo 41 se presumen como «sustanciales» a efectos de modificación unilateral por el empresario, aunque se añade otra no prevista en ese artículo: las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, que sin embargo también puede incluirse en la vía del artículo 41, al no tener una lista cerrada de materias.

En cuanto al proceso, se prevé una solución efectiva, de tal manera que una vez fracasado el período de consultas, fracasada la negociación en el seno de la Comisión Paritaria y fracasados todos los procesos de solución de discrepancias fruto de la negociación colectiva, cualquiera de las partes puede acudir, en función del ámbito del convenio, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano autonómico correspondiente, para que resuelva la discrepancia, por sí mismo o mediante la designación de un árbitro, en un plazo máximo de 25 días.

Se crea así un paralelismo evidente entre el proceso de inaplicación del artículo 82, dirigido a los convenios estatutarios y el proceso de modificación del artículo 41, dirigido al resto de productos de la negociación colectiva. Las diferencias entre ambos preceptos son las siguientes:

- El artículo 41 establece una lista abierta de materias y el artículo 82 establece una lista cerrada, *numerus clausus*, de materias.
- El artículo 41 prevé la posibilidad de rescisión unilateral del contrato de trabajo por el trabajador con derecho a indemnización (20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades) cuando se modifiquen determinadas materias.
- Las causas se definen de forma más gravosa en el artículo 82 que en el 41, el cual únicamente remite a razones de competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo.

(43) Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, *Boletín Oficial del Estado*, 17 de junio de 2010, núm. 147, Sec. I, p. 51662, y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, *Boletín Oficial del Estado*, 18 de septiembre de 2010, núm. 227, Sec. I, p. 79278.

(44) El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de junio de 2011, núm. 139, Sec. I, p. 60070.

(45) Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36, Sec. I, p. 12483, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, Sec. I, p. 49113.

- El procedimiento del artículo 41 únicamente exige un preaviso de 15 días en los casos en los que la modificación sea individual y un período de consultas adicional en los casos en los que la modificación sea colectiva, correspondiendo la decisión final de forma unilateral al empresario.

El sistema de los artículos 82 y 41 es un claro proceso de aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* al contenido normativo de los convenios colectivos, algo que puede chocar directamente con su fuerza vinculante. La pregunta que surge es si es posible conjugar esta fuerza que la Constitución otorga al convenio con la necesaria flexibilidad interna de las empresas, atendiendo a la realidad de sus circunstancias.

La razón de ser de esta fuente del Derecho, atípica como es el convenio colectivo, obedece a la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo a cada sector y cada empresa, finalidad que en ocasiones no siempre se respeta. En este sentido, no se debe negar la realidad de muchas PYMES que se pueden ver «oprimidas» por una negociación colectiva de «máximos» negociada por patronales monopolísticas, que ceden excesivamente ante los sindicatos en perjuicio de sus intereses, y con la finalidad de hostigar a la competencia⁽⁴⁶⁾.

No obstante, la regulación actual, contenida en los artículos 82 y 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tienen una serie de defectos constitucionales que deberían ser depurados.

La posibilidad de modificar las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios por la vía del artículo 41 siempre ha planeado en la regulación de este artículo. No obstante, ello se debe a una incorrecta interpretación del precepto al pretender identificar los convenios colectivos extraestatutarios con los «acuerdos o pactos colectivos». Ya se ha expuesto la sustancial diferencia que existe entre ambos y por tanto no cabe sino concluir que ni la regulación actual ni la anterior contienen un proceso adecuado para inaplicar o modificar el contenido normativo de este tipo de convenios. Hay que recordar que su fuerza normativa deriva directamente del artículo 37. 1 de la Constitución, y además de los artículos 7 y 28 si una de las partes es un sindicato de trabajadores. La Ley no les atribuye nada y por tanto nada les puede quitar y mucho menos puede dejar en manos de una de las partes el cumplimiento de lo pactado, que en definitiva es lo que implica el procedimiento del artículo 41.

En cuanto a los convenios colectivos estatutarios, el proceso del artículo 82 no puede considerarse legítimo, ya que la Ley está habilitando a un órgano administrativo para que deje sin efecto lo dispuesto en una norma cuya fuerza deriva directamente de la Constitución⁽⁴⁷⁾. La Ley, a lo sumo, podrá limitar o retirar aquello que haya adicionado a este derecho,

Lo que eventualmente se puede llegar a ganar con esta reforma ¿compensa la inseguridad jurídica que se está generado en unos momentos tan delicados?

(46) Vid. en este sentido GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, pp. 712-713, en la que se señala que la preocupación sobre la materia ha llevado a que se suscriba un convenio de colaboración entre el MTIN y la Comisión Nacional de Competencia publicado en el BOE de 26 de febrero 2010, por Resolución de 1 de febrero de 2010 de la Secretaría General Técnica del MTIN, y se expone el Acuerdo de la Comisión Nacional de Competencia de 24 de septiembre de 2009 por el que imponen sendas sanciones tanto a la empresa como a los sindicatos que pactaron el IV Acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales del sector de la Estiba Portuaria por contener «disposiciones por las cuales se extiende su aplicación a empresas terceras, impidiéndoles o dificultándoles el acceso al mercado de los servicios complementarios en los puertos».

(47) Vid. en este sentido ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (coordinador), «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: La envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid: Ed. Cinca, 2012, pp. 47-52.

esto es, la amplitud de los efectos normativos, que son generales o *erga omnes*. En este sentido, la inaplicación, tal y como está planteada, única y exclusivamente podría afectar a aquellas empresas que estén fuera del ámbito de representación de las partes negociadoras, pues ésta es la extensión mínima que la fuerza normativa del convenio debe desplegar conforme a la Constitución.

Para una posible inaplicación o modificación del contenido normativo del convenio, ya sea estatutario o extraestatutario, que afecte a su ámbito de representación, el proceso debería articularse directamente ante el orden social de la jurisdicción, que debería valorar las causas alegadas y declarar la legitimidad o no de la medida⁽⁴⁸⁾, atendiendo no sólo a la existencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, sino sobre todo a la excesiva gravosidad de las obligaciones convencionales en relación con la situación de la empresa, adicionando a los requisitos laborales típicos de situaciones de crisis, todos los requisitos que la jurisprudencia civil exige para la cláusula *rebus sic stantibus*. Lo que desde luego no puede admitir la mínima lógica jurídica es que un convenio colectivo laboral sea más sencillo de inaplicar o de modificar que un contrato civil.

Así mismo tampoco puede ser correcto que se trate de la misma manera a los que han sido parte de la negociación, ya sea de forma directa (empresarios, patronal y sindicatos) o indirecta (afiliados y trabajadores electores), que a los que han estado totalmente al margen de ella.

Por otro lado, las mejoras de la Seguridad Social pueden verse afectadas por ambos tipos de procesos, no aclarando el precepto si también afecta a los derechos pasivos ya generados. En este caso la solución debería ser negativa. Hay que tener en cuenta que la jurisprudencia ordinaria ha tenido serios problemas para declarar ajustadas a derecho novaciones en este ámbito producidas por convenios colectivos posteriores y que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado ajustada la medida porque se trataba de normas con el mismo rango y porque no suponían la supresión del derecho, sino un mero recorte.

IV. LAS REGLAS DE PRIORIDAD APLICATIVA DE LOS CONVENIOS

La regla general y principal de orden normativo que afecta a la negociación colectiva es la prioridad aplicativa del convenio primeramente celebrado en el tiempo (*prior in tempore*)⁽⁴⁹⁾, ya que un convenio colectivo, durante su vigencia, no puede ser afectado por otros de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado en acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma⁽⁵⁰⁾. Esta norma, que hasta la fecha permanece inmutable, siempre ha sido completada con una serie de excepciones legales, que son las que en definitiva articulan la jerarquía entre los convenios.

La redacción inicial del TRLET, que asumía el contenido de la reforma de 1994 del Estatuto de los Trabajadores⁽⁵¹⁾, establecía que los convenios de ámbito superior a la empresa podían afectar a los superiores salvo en una serie de materias que se consideraban innegociables en

(48) Vid. en este sentido GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, pp. 734-735, en las que, con base en la doctrina constitucional, se señalan como posibles vías de aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* la denuncia anticipada o la petición de alteración del convenio así como la oportuna reclamación judicial, proponiendo el autor la acción de conflicto colectivo.

(49) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 744.

(50) Artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9654.

(51) Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *Boletín Oficial del Estado*, 23 de mayo de 1994, núm. 122, p. 15805.

niveles inferiores. Esta regla no admitía pacto alguno en contrario negociado en ningún nivel⁽⁵²⁾ y, de hecho, dio lugar a la potenciación de los niveles intermedios de negociación, es decir, a los convenios colectivos de ámbito provincial.

El Real Decreto-Ley 7/2011 limitó la concurrencia de convenios a los de Comunidad Autónoma, los únicos que podían afectar a los de ámbito superior y con la tradicional serie de excepciones materiales. Además se estableció la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en determinadas materias que constituyen el núcleo de la negociación colectiva.

No obstante, se dejó abierta la posibilidad para que, mediante convenios y acuerdos interprofesionales negociados en el nivel estatal, se establecieran reglas diferentes sobre la estructura de la negociación colectiva, sobre la concurrencia de convenios y sobre las materias no negociables en el ámbito de la Comunidad Autónoma⁽⁵³⁾. Esta regulación, si se hubiera dejado desarrollar, habría generado una negociación centralizada, ya que otorgaba un poder absoluto de regulación de la negociación colectiva a los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal.

En el año 2012, la reforma del mercado laboral ha mantenido la facultad de disposición total de los acuerdos al máximo nivel sobre la negociación colectiva, salvo en el ámbito de la empresa, consolidando *ope legis* la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa sobre todos los demás en las materias tasadas, y sin que la vigencia de los superiores impida su libre negociación. Esta última opción supone potenciar la negociación en el ámbito de la empresa, protegiéndola frente a unidades superiores. Así mismo, supone suprimir a la larga el nivel provincial, pues el poder negociador sectorial se circunscribe al nivel estatal y de Comunidad Autónoma, y además con facultad de disposición íntegra sobre la estructura de la negociación, la concurrencia de convenios y las materias innegociables.

Dejando a un lado el principio de especialidad, esto es, la independencia o no de cada unidad de negociación, con la regulación anterior al RD-Ley 7/2011 era necesario distinguir dos tipos de órdenes normativos en función de la materia. Con la regulación actual⁽⁵⁴⁾ es necesario distinguir tres tipos de órdenes normativos en función de la materia:

A) Si la materia está tasada en el artículo 84.2 TRLET:

- 1.º El convenio de empresa: Se convierte en la principal referencia de regulación con total independencia respecto del resto de convenios.
- 2.º El convenio de Comunidad Autónoma: Adquiere carácter supletorio, ya que aunque puede determinar las condiciones de trabajo con total independencia, éstas únicamente se aplican en defecto de convenio de empresa. No obstante, hay que tener en cuenta que los acuerdos y convenios estatales pueden restringir su independencia e incluso variar su posición en este orden normativo.
- 3.º El convenio estatal: Ocupa el tercer lugar con carácter supletorio, ya que aunque puede determinar las condiciones de trabajo con total independencia, éstas únicamente se aplican en defecto de convenio de empresa y de Comunidad Autónoma. No obstante, puede situarse

(52) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 741.

(53) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011, p. 743.

(54) Producto de las siguientes normas: El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de junio de 2011, núm. 139, Sec. I, p. 60070; el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36, Sec. I, p. 12483, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, Sec. I, p. 49113.

por delante de los autonómicos mediante la regulación de la estructura de la negociación, de los conflictos de concurrencia y de las materias innegociables en ese ámbito.

4.º El convenio provincial o de ámbito inferior: Si existiera un convenio estatal o de Comunidad Autónoma no podría negociarse nada que les afectara. Esta posición podría variar como resultado de la negociación colectiva a nivel estatal o autonómico mediante la articulación de excepciones a la regla general de prohibición de concurrencia. Si no existieran convenios autonómicos o estatales, podría regular estas materias con base en el principio de supletoriedad, sin que pudiera ser afectado durante su vigencia por otros de ámbito superior posteriores, con base en la regla general *prior in tempore*. Y en cualquier caso, al igual que el resto de los convenios sectoriales, sólo serán de aplicación a las relaciones de trabajo en defecto de convenio de empresa.

B) Si se trata de las materias tasadas en el artículo 84.4 TRLET:

1.º Convenio estatal: Ocupa el primer lugar con carácter de exclusividad. No obstante, éste régimen privilegiado se puede variar, tanto para restringirlo como para ampliarlo, si así lo acuerdan las partes negociadoras.

2.º Convenio de Comunidad Autónoma: Salvo que los acuerdos o convenios estatales le cedan la primera posición, ocupa el segundo lugar, de tal forma que únicamente puede regular estas materias en ausencia de convenio estatal, aunque de ser así dispondría de exclusividad, sin que un convenio estatal posterior pudiera afectarle durante su vigencia.

3.º Convenio provincial o de ámbito inferior pero superior a la empresa: Ocupa el tercer lugar, de tal forma que únicamente puede regular estas materias en ausencia de convenios estatales o de Comunidad Autónoma, aunque de ser así dispondría de exclusividad sin que un convenio estatal o autonómico posterior pudiera afectarle durante su vigencia. Esta posición puede variar como resultado de la negociación superior.

4.º Convenio de empresa: Ocupa el último lugar y con carácter supletorio respecto de todos los demás, de tal forma que únicamente puede regular estas materias en ausencia de éstos, aunque de ser así dispone de exclusividad, sin que convenios sectoriales posteriores puedan afectarle durante su vigencia.

C) Si se trata de materias que no están tasadas ni en el artículo 84.2 ni en el 84.4 TRLET:

1.º El convenio de Comunidad Autónoma: Ocupa el primer puesto pudiendo regular las condiciones de trabajo con total independencia respecto del ámbito estatal superior. No obstante, los acuerdos y convenios estatales pueden restringir su independencia e incluso variar su posición jerárquica.

2.º El convenio estatal: Ocupa el segundo puesto con carácter de supletoriedad, ya que aunque puede determinar las condiciones de trabajo con total independencia, éstas únicamente se aplican en defecto de convenio de Comunidad Autónoma, que puede además ser negociado en cualquier momento. No obstante, puede situarse por delante de los autonómicos mediante la regulación de la estructura de la negociación, de los conflictos de concurrencia y de las materias innegociables en ese ámbito.

3.º El convenio provincial o de ámbito inferior: Si existiera un convenio estatal o de Comunidad Autónoma no podría negociarse nada que les afectara. Esta posición podría variar como resultado de la negociación colectiva a nivel estatal o autonómico mediante la articulación de excepciones a la regla general de prohibición de concurrencia. Si no existieran convenios de Comunidad Autónoma o estatales, podría regular las condiciones de trabajo con base en el principio de supletoriedad, sin que pudieran ser afectados durante su vigencia por otros de ámbito superior posteriores, con base en la regla general *prior in tempore*.

4.º El convenio de empresa: Ocupa el último lugar, sometido a todos los demás, cuya regulación se le impone de forma obligatoria, y limitado a introducir mejoras sobre

ellos con base en el principio de complementariedad. En el caso de no existir convenios sectoriales de referencia, supuesto bastante excepcional, podría regular las condiciones de trabajo con base en el principio de supletoriedad, sin que pudiera ser afectado durante su vigencia por otros posteriores de ámbito superior.

El resultado de esta regulación puede llevar a la monopolización de la negociación colectiva superior a la empresa en el nivel estatal o al mantenimiento del sistema intermedio provincial anterior o a la sustitución de éste por un nivel intermedio de Comunidad Autónoma, incluso puede que los tres sistemas coexistan, cada uno en diferentes ámbitos y sectores. Por otro lado, en los ámbitos inferiores, siempre será posible negociar mejoras, con base en el principio de complementariedad, mediante acuerdos extraestatutarios limitados al ámbito de representación de las partes. En cualquier caso todo ello estará al margen de la negociación estatutaria en la empresa, la cual, en su núcleo esencial de materias tasadas, será totalmente independiente e imperativa. Esto puede llevar a la incongruencia de que una empresa, que forme parte de una patronal que haya acordado unas determinadas condiciones a nivel sectorial, pueda disponer de condiciones inferiores para sus trabajadores mediante un convenio propio, aunque algunos sean afiliados del sindicato pactante a nivel sectorial.

Se puede concluir que el legislador simplemente ha modificado la jerarquía que tradicionalmente existía entre los convenios colectivos que, debemos recordar, son normas con el mismo rango, independientemente de su ámbito. No obstante, es innegable que también se ha rebajado el poder sindical y con él la promoción del sindicato, ya que en definitiva se está priorizando la voluntad de empresarios y representantes de los trabajadores frente a la voluntad de asociaciones patronales y sindicatos. Es decir, de manera indirecta queda afectado el artículo 7 de la Constitución Española, aunque no se transgrede su contenido esencial.

La pregunta central en este asunto es si realmente esta reforma es útil para las empresas desde un punto de vista práctico, ya que es muy cuestionable que los sindicatos sean débiles en el ámbito empresarial, más bien era un ámbito que les era indiferente a efectos de negociación. ¿Hasta qué punto puede interesar a la pequeña y mediana empresa se los sindicatos centren sus aspiraciones negociadoras en cada centro de trabajo? Concretamente, en el País Vasco, al sindicato mayoritario ELA siempre se le ha acusado de querer negociar empresa por empresa, que es precisamente lo que el Gobierno le ha puesto en bandeja ante la perplejidad de la patronal⁽⁵⁵⁾.

**La STC
210/1990, de 20
de diciembre,
alude a la
posibilidad
de aplicar la
cláusula rebus sic
stantibus cuando
una Ley posterior
provoca un
«cambio absoluto
y radical de las
circunstancias»
en las que
se suscribió
el convenio
colectivo.**

V. LA LIMITACIÓN LEGAL DE LA ULTRA-ACTIVIDAD DEL CONVENIO Y LAS CLÁUSULAS EN CONTRARIO

La actual redacción del artículo 86.3 *in fine* del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece que, una vez transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El sindicato UGT publicó una serie de convenios colectivos que, aunque no se renovaran, no perderían vigencia, dado que contienen una cláusula en virtud de la cual su contenido seguirá siendo de aplicación hasta la negociación de un nuevo convenio. La Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK) manifestó públicamente en un medio de comunicación su discrepancia, argu-

(55) <<http://www.europapress.es/euskadi/noticia-cebek-cree-ela-reforma-laboral-ve-gran-oportunidad-controlar-mundo-empresa-empresa-20120724080116.html>>.

mentando que cuando la normativa vigente habla de «pacto en contrario» de la ultra-actividad no se refiere a los convenios que contengan esa cláusula anteriores a la última reforma laboral, sino a los suscritos bajo la nueva normativa, ya que cuando se firmaron esos pactos había otra legislación.

En primer lugar, es indudable que la reforma se aplica íntegramente a los convenios vigentes, prorrogados o ultra-activos, cualquiera que sea la fecha en la que se pactaron, y lo que en ningún caso puede admitirse es que la reforma se aplique a todos los convenios para aquello que interese (la limitación legal) y para lo que no interese (el pacto en contrario) sólo se aplique a los negociados con posterioridad.

En segundo lugar, si se analiza la norma desde un punto de vista sistemático, antes de la reforma del año 2012, en defecto de pacto, la solución legal era el mantenimiento del contenido del convenio de forma indefinida. Por el contrario ahora, en defecto de pacto, la solución legal es la pérdida de vigencia íntegra del convenio una vez denunciado y una vez transcurrido un año sin acuerdo sustitutivo. Por tanto, es totalmente indiferente que la normativa de aplicación sea una u otra, pues en ambos casos la solución es la misma: el respeto de la cláusula de prórroga indefinida hasta la suscripción del nuevo acuerdo.

En el manifiesto de la patronal también trasciende otra cuestión, y es que cuando se pactaron esas cláusulas las partes no eran conscientes de que ésta fuera ni ganancia, ni renuncia, ni de que pudiera llegar a serlo, ya que aunque no se pactara, la solución, por Ley, iba a ser la misma. Esto es, ha habido un cambio de las circunstancias en las que se pactó que permite la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*⁽⁵⁶⁾.

En primer lugar, la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* no puede llevarse a cabo de forma unilateral por parte de la empresa, sino que, en el mejor de los casos, debería instarse ante el orden social de la jurisdicción mediante la acción de conflicto colectivo.

En segundo lugar, hay que señalar que las partes, con la regulación anterior, podían no haber introducido ningún pacto, ni en un sentido ni en otro, absteniéndose voluntariamente de esta cuestión y cediendo la solución al imperio de la Ley. También podían haber pactado una ultra-actividad limitada, o simplemente que no hubiera ultra-actividad. Si no sólo no se pactó en este sentido, sino que además se introdujo una cláusula expresa indicando lo contrario, no puede quedar duda de que la voluntad de las partes fue obligarse de forma indefinida hasta la suscripción de un nuevo convenio, abstrayéndose de las disposiciones legales y sus modificaciones.

Por tanto, las cláusulas de ultra-actividad indefinida de los convenios colectivos son totalmente válidas, sea cual sea la fecha en que se pactaron, y es imposible reclamar su revisión con base en la teoría de la cláusula *rebus sic stantibus*.

Cuestión diferente es que, mediante la combinación de la limitación de la ultra-actividad y las nuevas reglas de prioridad aplicativa, se pueda llegar a interpretar que muchos convenios, a pesar de disponer de la referida cláusula de prórroga indefinida, tengan que ceder ante nuevas regulaciones de convenios estatales y de Comunidad Autónoma. En este sentido la jurisprudencia es clara a la hora de establecer que la regla del *prior in tempore* no se extiende a los convenios prorrogados ni ultra-activos⁽⁵⁷⁾.

No obstante, hay que tener en cuenta que existe una excepción, y es el caso de que las relaciones laborales ya se vinieran regulando por ese convenio y que además se estuviera renegociando⁽⁵⁸⁾. En

(56) El Tribunal Constitucional en la Sentencia núm. 210/1990, de 20 de diciembre, FJ 3, Ref. La Ley 1613-TC/1991, alude a la posibilidad de pedir la rescisión del convenio por aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* cuando una Ley posterior provoca un «cambio absoluto y radical de las circunstancias» en las que se suscribió que «altere su equilibrio interno».

(57) Entre otras cabe citar la STS de 23 de octubre de 1995, Ref. La Ley 14786/1995; la STS de 2 de febrero de 2004, Ref. La Ley 11888/2004, y la STS de 17 de mayo de 2004, Ref. La Ley 13406/2004.

(58) STS de 30 de junio de 2009, Ref. La Ley 205880/2009.

este sentido la regulación actual, a diferencia del Real Decreto 7/2011⁽⁵⁹⁾, no establece ni prevé ningún período máximo de negociación, pudiéndose alargar de manera indefinida, al igual que el contenido del convenio que se renegocia.

También hay que tener en cuenta que muchas de las cláusulas de prórroga indefinida se articulan, precisamente, como un compromiso de renegociación del convenio, durante el cual se excluye la aplicación de convenios de ámbito superior. Por tanto, en estos casos no nos encontramos ante simples cláusulas de configuración que establecen una prórroga indefinida, sino que se trata de auténticos compromisos de negociación indefinida, lo cual veda la unidad de negociación, también de forma indefinida, frente a regulaciones sectoriales superiores, tanto posteriores como anteriores que hayan sido inaplicadas temporalmente por violar la prohibición de concurrencia⁽⁶⁰⁾.

Además hay que hacer dos puntualizaciones: La primera es que la jurisprudencia expuesta sobre la limitación de la regla del *prior in tempore* no es de aplicación a los convenios de empresa en las materias tasadas en el artículo 84.2, pues gozan de prioridad aplicativa al margen de ella. Por tanto, en ningún caso cabría cuestionar la integridad de esta unidad de negociación, que precisamente es la que la reforma ha querido proteger.

La segunda puntualización es que, en cualquier caso, los convenios sectoriales de ámbito inferior con prórroga indefinida seguirán siendo de aplicación en aquellas materias que constituyan mejora sobre los ámbitos superiores y dentro del ámbito de representación de las partes firmantes del acuerdo, esto es, como convenios extraestatutarios, con base en el principio de suplementariedad y de *pacta sunt servanda*.

Estos convenios, por tanto, pasarían a regularse única y exclusivamente por la Constitución Española, de tal forma que, respetando los mínimos establecidos por Ley y por los convenios estatutarios que sean de aplicación, podrán adicionar y mantener de forma indefinida todas las mejoras que se efectúen o se hayan efectuado sobre ellos, hasta su absorción por los superiores.

En este sentido hay que resaltar que la negociación colectiva es una fuente del Derecho en sentido propio, que emana del artículo 37 de la Constitución Española y cuya esencia es precisamente la voluntad libremente prestada de los interlocutores sociales para obligarse mutuamente, careciendo el legislador de competencia para inmiscuirse en la génesis y formación de ese poder normativo. La Ley podrá regular, modificar y derogar únicamente aquello que haya añadido al mínimo constitucionalmente establecido, que no es otra cosa sino los efectos *erga omnes* y sus condiciones.

No obstante, dejando a un lado el análisis jurídico, cabe hacer las siguientes preguntas ¿realmente beneficia a todos los tipos de empresas la entrada en vigor imperativa de convenios estatales y de Comunidad Autónoma, normalmente con ámbitos más amplios y con reglas menos específicas para su actividad? Lo que eventualmente se puede llegar a ganar con esta reforma ¿compensa la inseguridad jurídica que se está generado en unos momentos tan delicados?

**En la reforma del
mercado laboral
el año 2012 (...)
Las tradicionales
cláusulas
de descuelgue
salarial pasaron
a ser cláusulas
de inaplicación
de condiciones
de trabajo.**

(59) El artículo 2 del RD-Ley 7/2011 modificó el artículo 85.3 TRLET estableciendo que todos los convenios colectivos debían prever el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, que se determinaría en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Además, en defecto de pacto establecía que el plazo sería de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años y de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. Esta redacción fue suprimida totalmente por el RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 no la restauró, de tal forma que en la actualidad no hay ningún plazo máximo de negociación del convenio, ni tampoco se prevé que la negociación colectiva al máximo nivel lo establezca.

(60) La consecuencia de violar la regla del *prior in tempore* no es la nulidad del convenio sino simplemente su inaplicación temporal, tal y como se indica, entre otras, en la STS de 31 de octubre de 2003, Ref. La Ley 640/2004; la STS de 8 de junio de 2005, Ref. La Ley 13307/2005, y la STS de 13 de noviembre de 2007, Ref. La Ley 217086/2007.

Revista de

Información Laboral

PREGUNTAS CON RESPUESTA

- ¿Qué beneficios en la cotización obtendría una empresa que convierta en indefinido un contrato en prácticas?
- ¿Quién debe de solicitar la certificación negativa de descubiertos a la TGSS?

BONIFICACIONES. CONTRATO EN PRÁCTICAS

¿Qué beneficios en la cotización obtendría una empresa que convierta en indefinido un contrato en prácticas?

Por los contratos de trabajo en prácticas concertados con menores de treinta años, la empresa puede acogerse a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes del 50% durante la vigencia del contrato, beneficio aplicable por la contratación en prácticas mientras la tasa de desempleo no descienda del 15% en nuestro país (artículo 13 y disposición transitoria 1.ª del Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero).

Igualmente, en la disposición adicional segunda, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores discapacitados, cualquiera que sea su edad, tendrán derecho, durante la duración del contrato, a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Si a la expiración del contrato formativo de prácticas concertado con un empleado discapacitado, se convirtiese éste en indefinido, la empresa podría acogerse a una bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social de 4.500 euros anuales, durante toda la vigencia del contrato indefinido, o lo que es lo mismo, de 375 euros mensuales durante esa vigencia.

Por otro lado, si la empresa tiene una plantilla inferior a 50 trabajadores, y se convierte en indefinido el contrato de prácticas, podría acogerse a una bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social de 700 euros al año, durante un período de tres años, o lo que es lo mismo, a una bonificación mensual de 58,33 euros (artículo 7.1 de la ley 3/2012, de 6 de julio). Para ello deberán cumplirse los requisitos exigidos en los artículos 5 y 6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, así como en el artículo 7 de la Ley 3/2012.

Para poder obtener las bonificaciones de cuotas se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) no haber estado el trabajador contratado de modo indefinido durante los veinticuatro meses anteriores en la empresa o grupo de empresas;
- b) no haber finalizado en otras empresas, en los tres meses precedentes a la contratación, una relación laboral indefinida, salvo que la finalización del contrato fuere por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo;
- c) no haber extinguido la empresa contratos bonificados por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, ya que, en tal caso, desde la fecha de la declaración-reconocimiento de la improcedencia, o desde la fecha de extinción por despido colectivo, la empresa queda excluida de modo temporal durante doce meses de las bonificaciones referidas.
- d) hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, tanto previas como las devengadas durante la contratación, de modo que, si durante la vigencia del contrato, no se ingresasen en plazo las cuotas de Seguridad Social, se pierden las bonificaciones correspondientes a los meses en descubierto, teniéndose ese período como consumido.
- e) no haber sido excluida la empresa del acceso a esos beneficios por la comisión de infracciones muy graves no prescritas en materia de empleo y prestaciones por desempleo.

El importe de esas bonificaciones, no podrá exceder del 100 por ciento de la cuota patronal correspondiente por ese contrato. Además, el importe de las bonificaciones, en concurrencia con otras ayudas públicas por la contratación, en ningún caso podrá superar el 60 por ciento del coste salarial anual del trabajador.

SEGURIDAD SOCIAL. SUBCONTRATACIÓN

¿Quién debe de solicitar la certificación negativa de descubiertos a la TGSS?

El artículo 42.1 del ET utiliza la expresión «los empresarios que contraten o subcontraten (...) y en los términos que reglamentariamente se establezcan», y en la Disposición Final Séptima de la Ley 13/2012 se señala que «El Gobierno establecerá reglamentariamente un procedimiento de consulta telemática en el ámbito del Sistema de Remisión Electrónica de Datos, para facilitar a los empresarios principales la información correspondiente al cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social de los contratistas y subcontratistas». Por lo tanto, existe una llamada al reglamento para clarificar la cuestión, que en el primer caso lleva más de una década sin cumplirse, y en el caso de la petición por medios telemáticos a través del Sistema RED se trata de una novedad introducida en la reforma objeto de análisis.

En espera del desarrollo reglamentario, sí podemos avanzar que las expresiones utilizadas por la Ley, «empresarios que contraten o subcontraten» y «empresarios principales», nótese que en el último caso se utiliza la expresión en plural, nos lleva a concluir que la obligación de solicitar el certificado incumbe al empresario principal respecto al contratista, y de éste respecto al subcontratista, así sucesivamente por todos los comitentes en el caso de encadenamiento vertical de contratas, en los términos recogidos en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2002 (RJ/2002/10538).

A pesar de la nitidez de la dicción literal, han surgido dudas aplicativas cuando el certificado lo solicita el subcontratista y no el empresario comitente. Al respecto, la Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 30 de noviembre de 2009 (JUR/2010/17556)⁽¹⁾, TSJ de Canarias, Las Palmas, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 27 de marzo de 2007 (PROV/2007/172379) y TSJ de Asturias, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 28 de noviembre de 2001 (JUR/2002/22984) y de 2 de diciembre de 2011 (JUR/2012/3461), señalan que únicamente tiene virtualidad exoneratoria si la solicitud del certificado la realiza el contratista, negando dicha exoneración si la solicitud la efectúa la empresa subcontratista. Si bien esta cuestión tampoco está exenta de controversia al admitirse en otros pronunciamientos judiciales la posibilidad de exoneración cuando la petición del certificado la realiza la empresa subcontratista, como ocurre en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18 de marzo de 2011 (JUR/2011/134124)⁽²⁾.

(1) «...por cuanto que a tenor del artículo 42 la certificación la debe solicitar el contratista y no el que facilite la subcontratista, menos en este caso donde se trata de una fotocopia sin compulsar y correspondiente a otra provincia y otro código de cuenta de cotización...»

(2) «...Se trata de una “Certificación de Situación de Cotización». Esta Certificación es equivalente a lo exigido por el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, como se recoge precisamente en la propia Certificación: «Y para que conste, a petición de la empresa Pinturas... S.L. a los solos efectos de las garantías previstas en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se expide la presente certificación...», por lo que es emitida precisamente por esta exigencia de este artículo 42...».

Revista de

Información Laboral

SUPUESTOS PRÁCTICOS

- **Contrato de trabajo indefinido para mujeres**

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA MUJERES

PLANTEAMIENTO

La empresa «AX, SA» con una plantilla de 20 trabajadores, contrata en octubre, por tiempo indefinido y a jornada completa, a las trabajadoras Ana, de 24 años de edad, para prestar sus servicios con la categoría profesional de ingeniero agrónomo; María, de 47 años, a quien se contrata como topógrafo, y Raquel, de 34 años, con la categoría de auxiliar administrativo, quien pretende reincorporarse al trabajo por cuenta ajena, después de haber cesado hace seis años en otra empresa, habiéndose inscrito en la oficina de empleo el día anterior.

Esas tres trabajadoras tenían la condición de desempleadas inscritas de modo ininterrumpido en el correspondiente Servicio Público de Empleo, con una antigüedad en la inscripción de catorce meses Ana y María, y de dos días Raquel.

Igualmente prestaba servicios en la empresa Mónica quien se encontraba embarazada, y al ocupar un puesto de trabajo que entrañaba riesgos para la salud del feto, la empresa procedió a su traslado a otro puesto de trabajo compatible con su estado de embarazada.

CUESTIONES

1. ¿Deberá la empresa formalizar por escrito los contratos de trabajo suscritos con las trabajadoras?
2. ¿Podrá la empresa disfrutar de algún tipo de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación de las trabajadoras Ana, María y Raquel?
3. ¿Qué requisitos deberá reunir la empresa para obtener las bonificaciones de cuotas señaladas anteriormente?
4. ¿Podría la empresa acogerse a alguna bonificación o reducción en las cuotas de Seguridad Social durante el traslado del puesto de trabajo de Mónica?

SOLUCIONES

1. Ya que la empresa va a proceder a contratar a esas trabajadoras por tiempo indefinido y a jornada completa, no será necesaria la formalización por escrito de dichos contratos de trabajo, ya que a tenor de lo establecido en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra y sólo deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición normativa. Ahora bien, al ser la empresa de plantilla inferior a 50 trabajadores si pretende formalizar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, de reunirse los requisitos legales, deberá concertarse por escrito y en el pertinente modelo oficial.

La única modalidad de fomento del empleo estable, a parte del contrato indefinido ordinario, es la nueva figura del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores que se regula en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado

laboral. Contrato que puede concertarse con cualquier trabajador, sea o no desempleado, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo se formalice por escrito por tiempo indefinido y a jornada completa, en el modelo oficial pertinente.
- b) Que se concierte por empresas con plantilla inferior a 50 empleados en la fecha de la contratación. Es indiferente que la empresa sea persona física, jurídica o entidad sin personalidad jurídica, ya que el término de emprendedor, a estos efectos, no es equiparable a persona física.
- c) Que la empresa, en los seis meses precedentes a la contratación, no haya adoptado decisiones extintivas improcedentes de contratos de trabajo. Obsérvese que se habla de adoptar decisiones extintivas improcedentes por el empresario, con lo que el período de seis meses es desde la fecha del despido, y no desde la fecha en que, en su caso, la sentencia declare la improcedencia de la extinción, frente a la regulación vigente hasta la fecha, lo que plantea problemas de seguridad jurídica. No se exige que la improcedencia conste en sentencia, a diferencia de la regulación precedente, aunque será lo más lógico, ya que, en primer lugar, el empresario evitará reconocer la improcedencia, y en segundo lugar, por la supresión del llamado “despido expreso”.
- d) Que las extinciones improcedentes adoptadas con posterioridad al 8 de julio, fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, no sean para el mismo puesto de trabajo y para el mismo centro en que va a ser contratado el trabajador con la modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

Constando que concurren los requisitos referidos la empresa puede concertar con Ana, María y Raquel el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, que tiene como especialidad que el período de prueba será, en todo caso, de un año, salvo que se hubieran prestado servicios con anterioridad en la empresa (artículo 4.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio).

2. Las únicas bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social para la contratación indefinida de esas tres trabajadoras serían las previstas el artículo 4.5 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Adicionalmente, mientras la tasa de desempleo no descienda por debajo del 15%, por los contratos indefinidos con jóvenes desempleados menores de treinta años, hemos de acudir también al artículo 10 del Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero.

Con relación a Ana, desempleada inscrita en la oficina de empleo perteneciente al colectivo de jóvenes menores de 30 años cabría que la empresa se acogiera a las bonificaciones previstas para ese colectivo. De este modo, con carácter general para jóvenes se prevén bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante un período de tres años desde la contratación, por importes de 83,33 euros al mes durante el primer año de vigencia del contrato, de 91,67 euros al mes durante el segundo año de vigencia del contrato, y de 100 euros al mes durante el tercer año de vigencia del contrato. Esos importes se incrementan en 8,33 euros al mes, si es contratada para ocupaciones en que la mujer esté subrepresentada. En defecto de nueva regulación o especificación de ocupaciones o sectores con menor nivel de empleo femenino, hemos de estar a la Orden ministerial de 16 de septiembre de 1998, a tenor de la cual la ocupación de ingeniero agrónomo es de menor representación femenina. Por esa condición las bonificaciones a que tendría derecho la empresa serían de 91,66 euros al mes el primer año de vigencia del contrato, 100 euros al mes el segundo año y 108,33 euros al mes el tercer año de vigencia de la relación laboral. Bonificaciones que se aplican directamente por la empresa en los documentos de cotización a la Seguridad Social (artículo 4.5 y DA 1ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio). No sería aplicable la bonificación de cuotas del 100% de las cuotas patronales a la Seguridad Social por contingencias comunes, al ser la empresa de plantilla igual o superior a nueve trabajadores (artículo 10 del Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero).

Por la contratación de María sí caben bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social al pertenecer la misma al colectivo de desempleados mayores de 45 años. Por la contratación de ese colectivo se prevé una bonificación mensual de 108,33 euros al mes, durante los tres años siguientes a la contratación. De ser contratada la empleada en ocupaciones con menor representación de mujeres, la bonificación es de 125 euros al mes durante tres años. En defecto de nueva regulación o especificación de ocupaciones con menor nivel de empleo femenino, hemos de estar a la Orden ministerial de 16 de septiembre de 1998, a tenor de la cual la ocupación de topógrafo es de menor representación femenina (artículo 4.5 y DA 1ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio).

Por la contratación de Raquel no cabe acogerse a bonificaciones de cuotas del artículo 4.5 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, al no pertenecer a los colectivos de jóvenes desempleados menores de 30 años o de desempleados mayores de 45 años.

3. Para la procedencia de esas bonificaciones en el artículo 4.9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se declara aplicable la sección primera del Capítulo I de la ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo el artículo 6.2, por lo que, por un lado, han de concurrir una serie de requisitos, y por otro, no deben darse ciertos supuestos de exclusión de las bonificaciones.

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

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

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

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

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

— En quinto lugar, que se mantenga la estabilidad en el empleo del trabajador durante un mínimo de tres años. No se considera incumplido el requisito cuando el contrato se extinga por despido disciplinario u objetivo procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador. De incumplirse este requisito procede la devolución de las bonificaciones (artículo 4.7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio).

— En sexto lugar, que se mantenga el nivel de empleo alcanzado por la contratación durante un año desde la celebración del contrato. No se considera incumplido el requisito cuando el contrato se extinga por despido disciplinario u objetivo procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, o por finalización del tiempo convenido en el contrato temporal o finalización de la obra en el contrato temporal de obra o servicio. De incumplirse el mantenimiento del nivel de empleo deberán reintegrarse las bonificaciones aplicadas por la contratación (artículo 4.7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio).

B) Exclusiones del artículo 6.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en relación con el artículo 4.9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. No procede la aplicación de las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la relación laboral fuere constitutiva de una de carácter especial, salvo la de discapacitados en centros especiales de empleo.
 - Si el trabajador fuese cónyuge, ascendiente, descendiente, pariente por afinidad o consanguinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario, de quienes tengan el control empresarial, o de quienes ostenten los cargos directivos, o de quienes sean miembros de los órganos de administración, no pudiendo ser contratado tampoco el miembro de esos órganos directivos, salvo que el empresario sea un trabajador autónomo, en cuyo caso se admite la contratación de hijos menores de 30 años, o el autónomo sin asalariados si contrata a un solo familiar menor de 45 años.
 - Que el trabajador hubiere estado contratado por tiempo indefinido en los 24 meses anteriores, o por tiempo temporal en los seis meses anteriores en la empresa, grupo de empresas, o en otra anterior en que haya operado una sucesión empresarial.
 - Que el trabajador hubiere finalizado una relación laboral indefinida en los tres meses anteriores en cualquier otra empresa, salvo que la extinción del contrato previo indefinido fuere por despido, reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
4. En virtud del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario en la evaluación de riesgos laborales ha de tener en cuenta los riesgos que pueden afectar a la mujer embarazada, de modo que si de la misma resultaren riesgos para la mujer o el feto, deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a esos riesgos, mediante una serie de medidas, que por orden de adopción y de menor a mayor entidad, serán las siguientes. En primer lugar, han de modificarse las condiciones o el tiempo de trabajo, con la prohibición de realización del trabajo nocturno o a turnos de ser preciso. En segundo lugar, y de ser insuficientes las anteriores medidas, si las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, y lo certificasen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, según sea la entidad que cubra los riesgos profesionales, con el informe del médico de salud que atienda a la trabajadora, ésta deberá ser destinada a otro puesto de trabajo compatible con su estado. En tercer lugar, y de no ser suficientes las anteriores medidas, la relación laboral se suspenderá por riesgo durante el embarazo, pasando la trabajadora a percibir el subsidio de Seguridad Social por esa contingencia.

Pues bien, cuando el empresario procede a cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo, destinándola a otro compatible con el estado de embarazo, en nuestro ordenamiento jurídico, y con la finalidad de incentivar a la reubicación temporal de la trabajadora a otro puesto de trabajo, prevé que la empresa pueda cogerse a una reducción del 50 por ciento en la cuota patronal por contingencias comunes por la empleada Mónica y durante todo el período que dure el traslado del puesto de trabajo, según se establece en la disposición adicional septuagésima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013. Obsérvese que hablamos de reducción de cuotas y no de bonificaciones, lo que implica que la financiación del 50 por ciento no ingresado por la empresa se hará con cargo a los recursos de la propia Seguridad Social y no del Servicio Público de Empleo Estatal, y por otro lado, que este beneficio en la cotización no se vea afectado por las supresiones de las bonificaciones de cuotas recogidas en la disposición transitoria sexta del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

Revista de

Información Laboral

LABORAL AL DÍA

- **Noticias**
- **Proyectos de Ley**

NOTICIAS

Entran en vigor los cambios en el sistema especial de empleados de hogar

Hoy entra en vigor la nueva regulación que suprime la obligatoriedad de que sean los empleadores los que gestionen las altas, bajas y modificaciones de datos, permitiendo que los empleadores que tengan a una persona trabajando para ellos menos de 60 horas al mes puedan acordar con la empleada o empleado de hogar que sea ella la que se ocupe de estos trámites.

La **reforma del régimen de empleados de hogar que entró en vigor en 2012** convirtió a muchos empleadores en empresarios, puesto que tenían que ocuparse de las altas, bajas y demás trámites de la Seguridad Social de sus empleados de hogar que prestasen para ellos sus servicios, con independencia de las horas.

Este aspecto de la regulación, que produjo mucha confusión y quejas entre los empleadores, cambia desde hoy, de acuerdo con el **artículo 2 del Real Decreto-ley 29/2012** que modifica, con efectos desde 1 de abril de 2013, el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el **Real Decreto 84/1996, de 26 de enero**, añadiendo un nuevo apartado 2 a su artículo 43: «los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que **presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores.** No obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral».

La **comunicación se realiza mediante la cumplimentación del modelo TA 2/S-0138** que puede presentar, bien de forma presencial en cualquier Administración de la Seguridad Social o bien a través del **Registro Electrónico de la Sede Electrónica.**

Si empleador y trabajador han acordado la asunción de obligaciones por parte de éste último cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, el trabajador debe formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la seguridad Social, salvo que el empleador ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otros trabajadores, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador.

La nueva regulación no es obligatoria, si no que los empleadores que ya están cotizando por sus empleados de hogar y los que así lo prefieran podrán seguir haciéndolo: la regulación que hoy entra en vigor permite la autogestión de la cotización por la empleada, pero no obliga a nadie a acogerse a esta situación. En sentido estricto, sólo quedan cubiertos obligatoriamente por la antigua regulación, —la que deja las gestiones en manos de los empleadores—, aquellos empleados que presten sus servicios para un empleador durante 60 horas al mes o más.

Eso sí, al margen de la gestión que se haga de las cotizaciones, todos los empleadores seguirán a cargo del pago de las nóminas, aunque el empleado de hogar será quien deba liquidar de una sola vez a la Seguridad Social por todos los contratantes. En cualquier caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por las empleadas del hogar deberán ir firmadas por los empleadores.

01/04/2013 · 08:01 · Redacción

Desde abril, millón y medio de empresas y autónomos recibirán las notificaciones de la Seguridad Social por Internet

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha emitido tres Órdenes Ministeriales, las órdenes **ESS/484/2013**, **ESS/485/2013** y **ESS/486/2013** mediante las que se generaliza a partir de hoy, 1 de abril, la **implantación de las Notificaciones Telemáticas de la Seguridad Social (NOTESS).** El sistema

incorporará a un millón y medio de empresas y trabajadores autónomos.

El usuario podrá realizar estas gestiones y recibir mensajes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) sin necesidad de desplazamientos innecesarios. Se trata de los trámites relacionados con las obligaciones de cotización, afiliación, y partes de alta y baja médica de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La medida supondrá un ahorro potencial de hasta 32,3 millones de euros, correspondiente a las 11,7 millones de notificaciones en papel que emite anualmente la Tesorería General. Las puestas en marcha de las **nuevas notificaciones telemáticas** es posible gracias a la **consolidación del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED)** que canaliza la relación telemática de la Administración de la Seguridad Social con las empresas y sus autorizados, y ahora con los trabajadores autónomos que estén obligados a transmitir por este sistema los datos de los trabajadores. La nueva normativa supondrá que el **100% de las empresas españolas cumplirán sus obligaciones con la Seguridad Social a través del uso de medios telemáticos.** También los trabajadores autónomos se beneficiarán del sistema RED para los trámites con el organismo, y se implantarán nuevos servicios ligados a la cotización y recaudación.

01/04/2013 · 16:09 · Redacción

La Policía Nacional detiene a 34 personas implicadas en fraudes a la Seguridad Social por importe superior al millón de euros

Agentes de la Policía Nacional han detenido a 34 personas implicadas en **fraudes a la Seguridad Social que superan el millón de euros.** En la operación han sido arrestados administradores y gestores de empresas ficticias, entidades físicas o jurídicas, que sin ejercer una actividad laboral real, simulaban contrataciones de trabajadores a cambio de una cantidad de dinero. Tramitaban altas al objeto de que los

supuestos empleados acumularan los periodos mínimos de carencia para acceder a diferentes prestaciones públicas y regularizar a extranjeros.

Las investigaciones se iniciaron tras recibir varias informaciones del Servicio de Prevención de Delitos Económicos de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, sobre la existencia de varias empresas del sector de la construcción y de otros servicios que, **sin contar con una actividad real y efectiva, daban de alta en la Seguridad Social a trabajadores.** Después de realizar varias pesquisas, los agentes averiguaron que los responsables de las mercantiles contrataban, a cambio de dinero, a personas interesadas en obtener prestaciones por desempleo, por incapacidad temporal o maternidad, entre otras.

Hasta el momento han sido detenidas un total de 34 personas. Entre los arrestados figuran administradores del conjunto de empresas investigadas. La **cantidad defraudada a la Seguridad Social asciende a 1.283.022 euros**—817.875 euros a la Tesorería General de la Seguridad Social y 465.146 euros al Servicio Público de Empleo Estatal—Regularizaciones de extranjeros. Durante la investigación los policías pudieron comprobar que los responsables de las mercantiles investigadas, además de crear **empresas ficticias** con el único objetivo de **defraudar a la Seguridad Social**, utilizaban **empresas ajenas con actividad real**, para **dar de alta a ciudadanos extranjeros sin el conocimiento de los vendedores responsables.** De esta forma inmigrantes irregulares podían acceder, mediante contratos falsos, a permisos de residencia y de trabajo, previo pago de una determinada cantidad de dinero. La operación ha sido desarrollada por la Sección de Investigación de la Seguridad Social de la UDEF Central, Brigada de Delincuencia Económica, de la Comisaría General de Policía Judicial junto con la Brigada Provincial de Policía Judicial y la Brigada Provincial de Extranjería y Fronteras de la Jefatura Superior de Policía de Valencia.

04/04/2013 · 13:37 · Redacción

Nueva normativa europea para proteger a los trabajadores de las radiaciones

Los países de la Unión Europea y el Parlamento Europeo acordaron hoy la **nueva normativa sobre protección de los trabajadores expuestos a las radiaciones electromagnéticas**, una

medida que afectará principalmente al sector sanitario.

Los Estados miembros y la Eurocámara alcanzaron hoy un acuerdo sobre esta directiva comunitaria que ya fue respaldada por los ministros de Empleo y Asuntos Sociales el pasado octubre, según informó el Consejo de la UE en un comunicado.

Las nuevas normas sustituirán a la directiva de 2004, que nunca llegó a entrar en vigor debido a problemas para aplicarla, principalmente en el sector sanitario.

El texto acordado marca unos **mínimos para establecer controles de las radiaciones** y limitar el tiempo de exposición de los trabajadores, y ofrece a los Estados miembros la libertad de mantener estas prescripciones mínimas o aplicarlas de forma más estricta. Uno de los principales objetivos es **reforzar la protección laboral de médicos y enfermeras que aplican escáneres por resonancias electromagnéticas (IRM)** y de los **técnicos que trabajan con radares o especialistas que reparan este tipo de aparatos**, entre otros profesionales. El sector médico europeo se opuso al reglamento anterior al considerar que los límites de exposición aplicados al trabajo con dispositivos de imagen electromagnética eran demasiado estrictos. El texto resuelve este problema permitiendo a los países que autoricen el sobrepaso temporal de los límites de exposición en determinados sectores o actividades profesionales, siempre que se trate de casos debidamente justificados. La normativa no cubrirá los efectos que pueda tener a largo plazo la exposición de los trabajadores a este tipo de radiaciones, ya que actualmente «no existen pruebas científicas concluyentes de una relación causal», según informó el Consejo. No obstante, el Ejecutivo comunitario se compromete a analizar los nuevos estudios científicos al respecto y plantear revisiones de la normativa en caso necesario.

10/04/2013 · 14:55 · Efe

Empleo deberá estudiar alternativas tras la sentencia del TC sobre jubilación derivada del trabajo a tiempo parcial

El Gobierno respeta la **sentencia del Tribunal Constitucional relativa al cómputo del periodo de cotización en el trabajo a tiempo parcial con el que se calcula la pensión de jubilación**, vigente desde 1998; dicha sentencia, pendiente desde el año 2003, no afec-

ta a quienes habiéndosele denegado la pensión ya plantearon la cuestión ante los tribunales y tienen una resolución judicial firme.

Debido a las importantes repercusiones que para la Seguridad Social española tiene el fallo del Constitucional, el **ministerio de Empleo y Seguridad Social estudiará con los agentes sociales y los miembros de la Comisión del Pacto de Toledo soluciones alternativas** a las dos sentencias emitidas, en relación con la jubilación derivada del trabajo a tiempo parcial.

La sentencia del Tribunal Constitucional, que trae causa de una anterior del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea**, del pasado mes de noviembre, calificaba de **discriminatorio el trato que daba la legislación española a los trabajadores a tiempo parcial respecto a los contratados a tiempo completo**, como consecuencia de una cuestión prejudicial planteada en un juzgado español.

El Gobierno ya se reunió en su momento con los agentes sociales para iniciar un proceso de análisis y evaluación de las alternativas a abordar. Ahora, el proceso tendrá continuación, y se planteará la cuestión en el seno de la Comisión parlamentaria del **Pacto de Toledo** para afrontar sus consecuencias con el máximo nivel de acuerdo.

El fallo dictado ahora por el Constitucional, en otro procedimiento, coincide con la interpretación de la justicia europea y considera que **la regla de cálculo contenida en la normativa española «lesiona» el derecho a la igualdad** (artículo 14 de la Constitución española) y es **«discriminatoria» por razón de sexo**, ya que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial en España son mujeres.

El **Tribunal Constitucional dispone la nulidad de la legislación en vigor sobre esa materia**, aunque que no le corresponde pronunciarse sobre ninguna solución. En este sentido, será el Gobierno quien trabajará en la línea de evitar que se produzca inseguridad jurídica para los ciudadanos que pudiesen verse afectados. La **nulidad de pleno derecho del precepto**, aunque es efectiva desde la publicación de la sentencia del Constitucional en el BOE, «comporta la expulsión del precepto (regla segunda del apartado I de la **disposición adicional séptima de la LGSS**) del ordenamiento jurídico desde la misma fecha en que se produjo su entrada en vigor». Es decir, se anula el cálculo de los periodos de cotización por trabajo a tiempo parcial, desde el momento en que fue efectiva la norma.

11/04/2013 · 08:59 · Redacción

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad pide a las empresas que garanticen la conciliación de horarios

El Gobierno, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, va a promover el impulso de medidas de flexibilidad y conciliación a las empresas, especialmente cuando se trate de empleados **padres y madres de niños menores de tres años**.

Se trata de una de las medidas incluidas en el **Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016**, dentro del objetivo de Apoyo a la Familia. Dentro del mismo objetivo, además, se recogen medidas para **optimizar la oferta de escuelas infantiles durante la jornada laboral de los padres**, acercando ambos parámetros a las directrices de la Unión Europea. Asimismo, el Plan prevé incrementar la vigilancia del cumplimiento de las empresas de **los derechos de los progenitores a la conciliación de la vida personal y familiar**.

Según informan desde Moncloa, la ministra, Ana Mato, ha comprobado cómo estas medidas ya están en marcha en Mercadona, cuyo Bloque Logístico en la localidad madrileña de Ciempozuelos visitó ayer.

La ministra recorrió las instalaciones y se acercó a la **escuela infantil** que la empresa ha habilitado **para los hijos de los empleados**, donde los niños pueden permanecer durante la jornada laboral de sus padres de forma gratuita. Se trata de una de las medidas puestas en marcha por esta empresa en materia de **promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación**. La empresa ya cuenta con centros similares en Barcelona, Alicante y Sevilla, y el año que viene prevé la apertura de un nuevo centro en Cataluña que también contará con este servicio.

Mato ha animado a los responsables de Mercadona a continuar poniendo en marcha medidas orientadas a facilitar la conciliación. Desde 2005, **Mercadona prolongó en 30 días las 16 semanas del permiso de maternidad**, y en 2009 firmó un **Plan de Igualdad** a través del cual materializa la apuesta a favor de la igualdad de oportunidades, con campañas informativas sobre la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de tareas. La ministra también ha enviado un mensaje a todas las empresas para que sigan estos ejemplos, porque «la conciliación, aún hoy, sigue dependiendo más de las mujeres. Y es fun-

damental contar con medidas en el lugar de trabajo, que además dan buenos resultados a quienes las han puesto en marcha». La ministra también se ha interesado por **otras iniciativas sociales de Mercadona**, como la colaboración con la Federación Española de Bancos de Alimentos, que mantiene la cadena de supermercados desde diciembre de 2012 y sus políticas de integración de las personas con discapacidad intelectual, así como su colaboración con la Fundación Reina Sofía de lucha contra el Alzheimer

16/04/2013 · 07:49 · Redacción

Constituido el Comité de Expertos que informará sobre el factor de sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha presidido este miércoles la primera reunión del Comité de Expertos constituido por el Gobierno con el fin de **elaborar un informe sobre el factor de sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social**.

Con este encuentro, el Comité de Expertos, formado por doce miembros y presidido por el **sociólogo Víctor Pérez-Díaz**, da inicio a sus trabajos para elaborar un informe que desarrolle este elemento de **estabilización del sistema**, contemplado en la **Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social**.

Tras la reunión, a la que asistió junto al secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, Báñez ha explicado que el Comité emitirá un informe a finales del mes de mayo.

Por su parte, Víctor Pérez-Díaz se comprometió a elaborar un informe en el plazo de un mes, texto que servirá de base para el estudio del Sistema de la Seguridad Social con los agentes sociales y los partidos políticos. «El **sistema público de pensiones** es una pieza crucial del sistema de bienestar de este país. Es el resultado del esfuerzo de varias generaciones», afirmó Pérez-Díaz.

La ministra de Empleo y Seguridad Social explicó que la **previsión es que en mayo se emita un primer informe «independiente de lo expertos»** que haga posible los inicios de los trabajos en paralelo, con los agentes sociales y en el Pacto de Toledo con los grupos políticos.

«Hemos iniciado un diálogo constructivo de todos los que la forman —señaló Báñez— para que desde el trabajo en la independencia y en la profesionalidad elaboren ese primer informe que sirva de base al desarrollo de lo que será el factor de sostenibilidad de ahora en adelante». Fátima Báñez recordó la primera reunión celebrada ayer con los agentes sociales para estudiar el nuevo modelo de **cómputo de cotización del trabajo a tiempo parcial** tras la **sentencia del Tribunal Constitucional**. «Estamos trabajando para que nadie pierda derechos con la nueva fórmula y para que tampoco produzca discriminación entre los trabajadores», dijo la ministra.

17/04/2013 · 16:01 · Redacción

El Congreso pide al Gobierno que determine un sistema de pensiones para trabajadores a tiempo parcial

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó ayer una proposición no de ley relativa a la determinación del **sistema de pensiones para trabajadores a tiempo parcial** y para la definición del **factor de sostenibilidad**, presentada por los grupos Popular, Socialista, de CiU y del PNV.

Esta proposición no de ley insta al Gobierno a que, en el marco de la Comisión parlamentaria sobre Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo y el Diálogo Social, se proceda a elaborar, con el máximo nivel de acuerdo, la normativa que regule un **nuevo sistema de cotización del tiempo parcial en el sistema de Seguridad Social**.

De este modo, la Cámara quiere que el Gobierno dé «efectivo y adecuado cumplimiento a lo dispuesto en la **Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013** relativa a la cuestión de Inconstitucionalidad 5862-2003 planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en relación con la **Disposición adicional séptima del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**».

Esta iniciativa emplaza también al Ejecutivo a tener en cuenta el **factor de sostenibilidad** previsto en el artículo 8 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social».

19/04/2013 · 07:59 · Redacción

Hacienda devuelve en abril las cotizaciones de la paga extra de diciembre suprimida a los funcionarios

En virtud de lo recogido en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas **devolverá las cotizaciones de la paga extra de diciembre de 2012**, suprimida por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, en la nómina del mes de abril.

En la nómina de los funcionarios que están en activo se ha consignado de forma expresa y por separado la cantidad minorada; en el caso de los que no se encuentran en situación de servicio activo o equivalente se les abonará en el mes de mayo una cantidad equivalente al importe que el funcionario abonó en el mes de diciembre por dichos conceptos.

El ministerio ya **lo anunció a finales del año pasado**, asegurando que lo haría en el plazo de tres meses, aunque después, con la **aprobación del Real Decreto-ley 3/2013**, de 22 de febrero que contempla dicha devolución retrasó el plazo hasta el mes de abril.

Como anécdota cabe señalar el **error en la nota de prensa publicada por el ministerio de Hacienda**, que al referirse al amparo legal de la devolución, alude a «lo recogido en la Disposición Única del Real Decreto-ley 3/2012 de Reforma Laboral», cuando en realidad es la disposición adicional única del Real Decreto-ley 3/2013 citada al inicio de este artículo.

29/04/2013 · 07:50 · Redacción

Interior y Empleo firman un convenio para reforzar la lucha contra el fraude laboral

El ministro del Interior, Jorge Fernández Díaz, y la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, han firmado hoy un convenio de cooperación en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, que ambos han calificado de «muy necesario», que actualiza las disposiciones que databan de 1994 sobre la colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Desde entonces, han aparecido **nuevas situaciones de fraude y de delito**, que hacen necesaria una actuación conjunta que relance y refuerce el trabajo conjunto entre ambas instituciones del Estado. Algunos ejemplos de fraude o delito en este ámbito son:

- La constitución de empresas ficticias para obtener de manera indebida prestaciones de la Seguridad Social.
- La simulación de relaciones laborales.
- El empleo de extranjeros sin sus permisos autorizados en vigor.
- La explotación y trata de seres humanos por parte de redes internacionales.

El **Plan de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social** que el Consejo de Ministros aprobó el **27 de abril de 2012**, ha dado respuesta a la necesidad de **intensificar la persecución del delito y el fraude en materia de los derechos laborales y sociales** de los trabajadores y de las empresas. Estas actuaciones conjuntas contribuirán a intensificar la lucha contra el fraude mejorando aun más los resultados que ya está dando el plan. **Durante 2012**, se han llevado a cabo **14.000 actuaciones conjuntas entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**. Los delitos cometidos contra la Seguridad Social han sido 159 en 2012, y los cometidos contra los derechos de los trabajadores 1.067. Se han detenido a 447 personas por delitos contra la Seguridad Social y a 930 por delitos contra trabajadores.

En 2012 el aumento del número de actuaciones permitió un incremento del 169,72% en el número de infracciones detectadas en materia de empresas ficticias. Este aumento de infracciones detectadas se incrementa hasta el 198,39% en el primer trimestre de 2013, frente al mismo período de 2012.

Por lo que respecta al **fraude en prestaciones**, el número de infracciones a empresas por dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo se incrementó en 2012 casi un 30%. Las **infracciones de trabajadores que incurrieron en la compatibilización u obtención indebida de prestaciones aumentaron un 49%**.

30/04/2013 · 12:59 · Redacción

145 detenidos por hacer falsos contratos de trabajo para cobrar el paro

Agentes de la Policía Nacional han detenido a 145 personas e imputado a

otras 275 por delitos de falsedad documental y fraudes a la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo (SPEE), ascendiendo la cuantía de lo defraudado a 7.806.708 euros.

Empresas relacionadas con la construcción, los servicios de limpieza y la jardinería, habían sido creadas únicamente con la intención de **tramitar altas de falsos trabajadores para que pudieran percibir prestaciones por desempleo o subsidios**. Entre los arrestados figuran administradores de las mercantiles ficticias y falsos empleados que habían pagado para ser contratados y así poder optar a las ayudas.

Las investigaciones se iniciaron tras detectarse 19 empresas inscritas en el Régimen General de la Seguridad Social **carentes de actividad laboral, real y efectiva**. Con estas informaciones, recibidas del Servicio de Prevención de Delitos Económicos de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña, se llevaron a cabo averiguaciones y se solicitaron a la Tesorería General de la Seguridad Social datos relativos a las mercantiles investigadas.

Actividad cero

Del análisis de la documentación analizada y de los datos obtenidos en diferentes registros públicos, se ha podido determinar que la práctica totalidad de estas empresas, dedicadas supuestamente a actividades de construcción, servicios de limpieza y jardinería, se habían creado con la **única finalidad de defraudar a la Seguridad Social**, principalmente al Servicio Público de Empleo, mediante la obtención irregular de prestaciones o subsidios por desempleo. Solamente dos de las mercantiles investigadas habían tenido actividad real, aunque también habían sido utilizadas por sus administradores ilícitamente para los mismos fines. Además del fraude derivado del cobro irregular de subsidios, las mercantiles **tampoco satisfacían el pago de las cuotas de seguros sociales de los empleados dados de alta**.

Doble objetivo: prestaciones por desempleo y regularización. Con toda la información disponible, se solicitaron al SPEE los expedientes por desempleo de los trabajadores que presuntamente habían simulado una relación contractual con las empresas investigadas. La mayoría de estos contratos correspondían a **personas extranjeras** que, en muchos casos, además de obtener un **beneficio económico percibiendo de forma irregular un subsidio, también pretendían regularizar su situación en España**.

30/04/2013 · 10:59 · Efe

PROYECTOS DE LEY EN TRAMITACIÓN

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

- **Proyecto de Ley por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español las Directivas 2010/84/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2010, sobre farmacovigilancia, y 2011/62/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, sobre prevención de la entrada de medicamentos falsificados en la cadena de suministro legal, y se modifica la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.** [BOCG 6-5-2013]. Situación actual: Comisión de Sanidad y Servicios Sociales Enmiendas.
- **Proyecto de Ley de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas.** [BOCG 12-4-2013]. Situación actual: Comisión de Fomento 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: Comisión de Industria, Energía y Turismo Enmiendas.
- **Proyecto de Ley de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (procedente del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero).** [BOCG 22-3-2013]. Situación actual: Comisión de Empleo y Seguridad Social Informe.
- **Proyecto de Ley Orgánica de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.** [BOCG 15-3-2013]. Situación actual: pendiente de entrada en el Senado.
- **Proyecto de Ley Orgánica de reforma del Consejo General del Poder Judicial, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.** [BOCG 8-3-2013]. Situación actual: pendiente de entrada en el 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: Comisión de Presupuestos Informe.
- **Proyecto de Ley de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario** [BOCG 15-2-2013]. Situación actual: Comisión de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente Informe.
- **Proyecto de Ley de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria** [BOCG 15-2-2013]. Situación actual: Aprobación con competencia legislativa plena.
- **Proyecto de Ley por la que se modifican la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación y la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados** [BOCG 1-2-2013]. Situación actual: Pleno Enmiendas o veto del Senado.
- **Proyecto de Ley de modificación de la Ley 32/2007, de 7 de noviembre, para el cuidado de los animales, en su explotación, transporte, experimentación y sacrificio** [BOCG 1-2-2013]. Situación actual: Senado.
- **Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 5/1987, de 30 de julio, de Delegación de Facultades del Estado en las Comunidades Autónomas en materia de transportes por carretera y por cable.** [BOCG 21-12-2012]. Situación actual: pendiente de entrada en el Senado.
- **Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.** [BOCG 21-12-2012]. Situación actual: pendiente de entrada en el Senado.
- **Proyecto de Ley de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.** [BOCG 19-10-2012]. Situación actual: Senado.
- **Proyecto de Ley de declaración del Parque Nacional de las Cumbres de la Sierra de Guadarrama.** [BOCG 14-9-2012]. Senado.
- **Proyecto de Ley de medidas de flexibilización y fomento del mercado del alquiler de viviendas.** [BOCG 7-9-2012]. Situación actual: Senado.
- **Proyecto de Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.** [BOCG 7-9-2012]. Situación actual: Comisión Constitucional Enmiendas.

Revista de

Información Laboral

ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

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

REVISTA DE INFORMACIÓN LABORAL

Adelanto del IPC de ABRIL 2013: Variación anual 1,4% (Datos del Instituto Nacional de Estadística)

Índice de Precios de Consumo: Marzo 2013 Unidades: Base 2011 = 100 (Datos del Instituto Nacional de Estadística)	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	103,507	0,4	2,4	-0,8
Andalucía	103,058	0,4	2,2	-0,8
Aragón	103,374	0,3	2,3	-0,7
Asturias, Principado de	103,176	0,2	2,3	-1
Balears, Illes	103,605	0,3	2,6	-0,7
Canarias	102,738	0,5	1,8	-0,7
Cantabria	104,065	0,2	3,3	-0,9
Castilla y León	103,865	0,3	2,4	-0,8
Castilla-La Mancha	103,303	0,3	2,2	-0,9
Cataluña	104,271	0,3	3	-0,8
Comunitat Valenciana	103,383	0,3	2,3	-0,7
Extremadura	103,342	0,4	2,3	-0,8
Galicia	103,35	0,3	2,4	-0,9
Madrid, Comunidad de	103,511	0,4	2,4	-0,5
Murcia, Región de	103,432	0,3	2,6	-0,9
Navarra, Comunidad Foral de	103,558	0,6	2,4	-0,9
País Vasco	103,374	0,6	2,4	-0,8
Rioja, La	103,024	0,1	2,2	-1,6
Ceuta	102,314	0,7	1,3	-1,2
Melilla	101,719	0,8	0,9	-1,2

Mercado laboral. (Datos del SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social)	Desempleo Diciembre 2012			Menores 25 años			Mayores 25 años		
	TOTAL	Hombre	Mujeres	TOTAL	Hombre	Mujeres	TOTAL	Hombre	Mujeres
Andalucía	1.108.022	544.314	563.708	127.266	64.868	62.398	980.756	479.446	501.310
Aragón	116.713	58.828	57.885	12.306	6.666	5.640	104.407	52.162	52.245
Asturias	107.211	53.621	53.590	9.083	5.029	4.054	98.128	48.592	49.536
Balears (Illes)	84.041	42.257	41.784	9.761	5.026	4.735	74.280	37.231	37.049
Canarias	295.824	146.483	149.341	22.496	11.495	11.001	273.328	134.988	138.340
Cantabria	58.623	30.830	27.793	5.356	2.912	2.444	53.267	27.918	25.349
Castilla-La Mancha	268.188	128.154	140.034	31.229	16.752	14.477	236.959	111.402	125.557
Castilla y León	248.845	122.311	126.534	25.802	14.029	11.773	223.043	108.282	114.761
Cataluña	656.995	337.399	319.596	45.147	24.772	20.375	611.848	312.627	299.221
Com. Valenciana	592.797	293.432	299.365	52.781	28.455	24.326	540.016	264.977	275.039
Extremadura	148.887	68.765	80.122	19.424	10.048	9.376	129.463	58.717	70.746
Galicia	290.459	142.606	147.853	20.593	11.223	9.370	269.866	131.383	138.483
Madrid	569.030	281.320	287.710	49.982	26.751	23.231	519.048	254.569	264.479
Murcia (Región de)	157.171	76.388	80.783	16.388	8.414	7.974	140.783	67.974	72.809
Navarra	54.444	26.886	27.558	5.458	3.034	2.424	48.986	23.852	25.134
País Vasco	178.589	87.932	90.657	14.119	7.507	6.612	164.470	80.425	84.045
Rioja (La)	28.548	14.508	14.040	2.557	1.426	1.131	25.991	13.082	12.909
Ceuta	12.624	5.282	7.342	2.491	1.198	1.293	10.133	4.084	6.049
Melilla	12.182	5.327	6.855	2.508	1.216	1.292	9.674	4.111	5.563
Total nacional	4.989.193	2.466.643	2.522.550	474.747	250.821	250.821	4.514.446	2.215.822	2.298.624

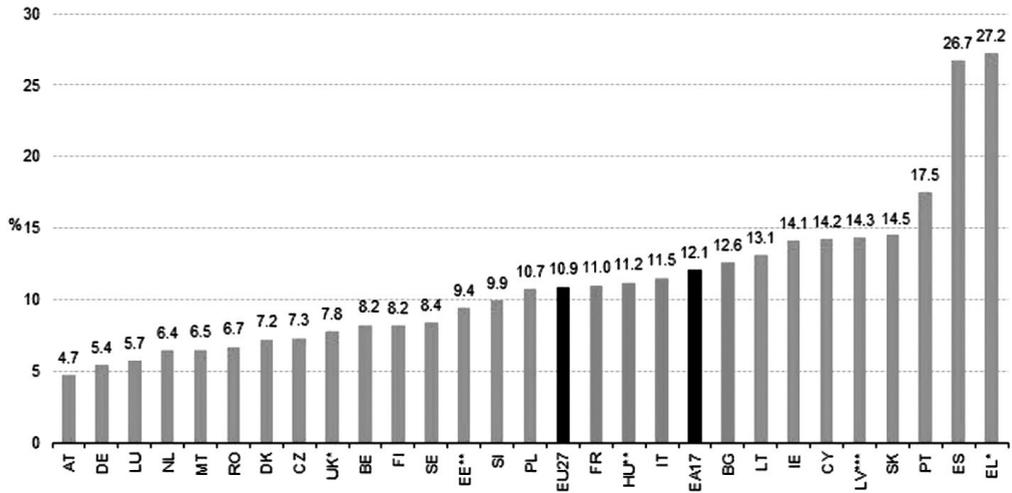
SMI para el año 2013	Salario		
	Mensual	Diario	Anual
Con carácter general	645,30 €	21,51 €	9.034,20 €
Para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días: 30,39 € por jornada			
Empleados de hogar: 5,02 € por hora trabajada			

IPREM	Diario — Euros	Mensual — Euros	Anual — Euros	Referencia al SMI sustituida por la referencia al IPREM	
				Cuando se refieran al SMI en cómputo anual euros/año	Con exclusión de pagas extras euros/año
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	Mayo 2012	Junio 2012	Julio 2012	Agosto 2012	Septiembre 2012	Octubre 2012	Noviembre 2012	Diciembre 2012	Enero 2013	Febrero 2013	Marzo 2013	Abril 2013
		1,266	1,219	1,061	0,877	0,74	0,65	0,58	0,54	0,57	0,59	0,54

Datos del desempleo en la Unión Europea

Marzo 2013



* Enero 2013. ** Febrero 2013. *** Q4 2012

Fuente: Eurostat

Afiliación de extranjeros

Distribuidos por Comunidades Autónomas

Media marzo 2013

CATALUÑA	351.605	21,92%
COM. DE MADRID	346.495	21,60%
ANDALUCÍA	211.338	13,17%
COM. VALENCIANA	170.164	10,61%
REG. DE MURCIA	77.680	4,84%
CANARIAS	77.566	4,84%
ILLES BALEARS	56.225	3,50%
CAST.-LA MANCHA	54.494	3,40%
ARAGÓN	52.579	3,28%
PAÍS VASCO	48.945	3,05%
CASTILLA-LEÓN	48.134	3,00%
GALICIA	31.497	1,96%
NAVARRA	21.740	1,36%
ASTURIAS	13.199	0,82%
LA RIOJA	12.484	0,78%
EXTREMADURA	12.332	0,77%
CANTABRIA	10.539	0,66%
MEULLA	4.263	0,27%
CEUTA	2.861	0,18%
TOTAL	1.604.138	

Afiliación de extranjeros
Distribuidos por países de procedencia
Media marzo 2013

	TOTAL GENERAL	General (1)	S.E. Agrario	S.E. Hogar	AUTÓNOMOS	MAR	CARBÓN	TOTAL
UNIÓN EUROPEA								
ALEMANIA	23.083	22.587	196	300	13.405	65	1	36.554
AUSTRIA	1.571	1.543	11	17	848	7	0	2.426
BELGICA	4.541	4.465	39	36	2.409	16	0	6.965
BULGARIA	48.606	30.475	11.024	7.107	4.240	17	1	52.865
CHIPRE	83	83	0	0	17	0	0	100
DINAMARCA	1.325	1.303	12	10	900	4	0	2.229
ESLOVAQUIA	1.872	1.728	99	45	291	5	8	2.176
ESLOVENIA	388	376	6	5	82	0	0	470
ESTONIA	388	359	14	15	71	0	0	459
FINLANDIA	1.394	1.381	4	9	555	6	0	1.955
FRANCIA	25.725	25.343	223	159	8.914	51	0	34.690
GRECIA	1.193	1.176	13	3	270	2	0	1.465
HUNGRÍA	1.992	1.848	95	50	429	4	37	2.462
IRLANDA	3.598	3.583	6	9	1.342	5	0	4.945
ITALIA	43.623	43.060	143	420	13.752	78	0	57.453
LETONIA	1.018	746	236	37	143	4	0	1.165
LITUANIA	6.030	3.396	2.462	172	468	6	0	6.593
LUXEMBURGO	60	57	2	2	27	0	0	88
MALTA	86	66	20	1	20	0	0	107
PAISES BAJOS	6.584	6.459	50	75	4.242	24	0	10.851
POLONIA	20.972	14.505	4.077	2.390	2.775	20	248	24.015
PORTUGAL	33.097	28.912	2.531	1.655	5.887	379	12	39.376
REINO UNIDO	33.580	33.202	214	164	18.042	95	0	51.717
REPUBLICA CHECA	2.031	1.851	129	50	354	7	37	2.429
RUMANIA	233.389	139.562	61.563	32.264	23.662	106	10	257.168
SUECIA	3.336	3.316	6	14	1.510	3	0	4.849
TOTAL UNIÓN EUROPEA	499.568	371.383	83.176	45.008	104.655	903	354	605.481
NO UNIÓN EUROPEA								
MARRUECOS	176.888	92.182	69.269	15.437	12.828	1.057	0	190.773
ECUADOR	95.824	60.885	18.565	16.373	3.651	25	0	99.500
CHINA	45.757	44.911	104	743	39.965	1	0	85.723
BOLIVIA	76.583	29.869	6.458	40.257	1.873	12	0	78.469
COLOMBIA	69.505	54.566	1.975	12.964	4.743	40	0	74.288
PERU	47.335	36.153	664	10.518	2.235	501	0	50.071
UCRANIA	30.892	18.905	2.216	9.772	2.041	25	1	32.960
ARGENTINA	27.453	24.195	307	2.951	5.300	25	0	32.778
PARAGUAY	31.014	11.369	822	18.822	857	6	0	31.877
DOMINICANA (REPUBLICA)	24.796	17.498	313	6.985	1.742	10	1	26.549
RESTO PAISES	258.860	181.268	29.123	48.469	34.973	1.831	6	295.669
TOTAL NO UE	884.907	571.801	129.815	183.290	110.208	3.534	8	998.657
TOTAL EXTRANJEROS	1.384.474	943.184	212.992	228.299	214.863	4.437	363	1.604.138

(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

ANDALUCÍA

- Subvenciones concedidas en el marco de los Programas de Orientación Profesional, Acompañamiento a la Inserción, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen I [BOJA 9-4-2013]

Plazo: 03/05/2013.

Beneficiarios: Personas desempleadas.

ARAGÓN

- Subvenciones destinadas a la financiación de actuaciones para la promoción de la prevención de riesgos laborales frente a los riesgos psicosociales en el trabajo (Aragón) [BOA 5-4-2013]

Plazo: 31/05/2013.

Beneficiarios: Asociaciones de comerciantes directamente o en participación con otras entidades y/o entidades locales.

- Subvenciones, para el año 2013, para la realización de actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por entidades sin ánimo de lucro (Aragón) [BOA 12-4-2013]

Plazo: 30/04/2013.

Beneficiarios: Entidades sin ánimo de lucro legalmente constituidas.

- Prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito rural, dirigidas a las Comarcas de la Comunidad Autónoma de Aragón [BOA 12-4-2013]

Plazo: 13/05/2013.

Beneficiarios: Comarcas aragonesas y la mancomunidad central de Zaragoza que asuman el compromiso de realizar las actuaciones subvencionables.

- Subvenciones destinadas a la financiación de actuaciones para fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (Aragón) [BOA 24-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Organizaciones sindicales.

ASTURIAS

- Subvenciones para el apoyo de la sanidad vegetal (Asturias) [BOPA 2-4-2013]

Plazo: 31/10/2013.

Beneficiarios: Personas físicas que estén inscritas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o en Régimen de Autónomos por su actividad agraria. Personas físicas y jurídi-

cas que, no siendo agricultores, sufran daños provocados por agentes nocivos, endémicos o de nueva implantación.

- Subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo en el año 2013 (Asturias) [BOPA 9-4-2013]

Plazo: 29/04/2013.

Beneficiarios: Personas jurídicas sin ánimo de lucro.

- Subvenciones para las asociaciones del sector forestal durante el año 2013 y se autoriza el correspondiente gasto (Asturias) [BOPA 13-4-2013]

Plazo: 1 mes contado a partir del día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Beneficiarios: Asociaciones del sector forestal.

- Subvenciones para las unidades de apoyo a la actividad profesional de los Centros Especiales de Empleo (Asturias) [BOPA 11-4-2013]

Plazo: 15 días desde la publicación de la presente Resolución.

Beneficiarios: Centros Especiales de Empleo.

- Subvenciones al fomento del empleo y la integración laboral de personas con discapacidad en la línea de coste salarial (primer semestre de 2013) (Asturias) [BOPA 11-4-2013]

Plazo: 18/05/2013.

Beneficiarios: Minusválidos.

- Subvenciones para concurso de entibadores y otras actividades en el ejercicio 2013 (Asturias) [BOPA 15-4-2013]

Plazo: 03/05/2013.

Beneficiarios: Asociaciones, clubes deportivos, sindicatos del sector y otras entidades sin ánimo de lucro que organicen concursos de entibadores y promuevan u organicen actividades relacionadas que tengan como finalidad la recuperación, fomento y mantenimiento de las profesiones y técnicas tradicionales del sector minero.

- Subvenciones al fomento del empleo y la integración laboral de personas con discapacidad en la línea de coste salarial (primer semestre de 2013) (Asturias) [BOPA 30-4-2013]

Plazo: 18/05/2013.

Beneficiarios: Minusválidos.

- Subvenciones para el establecimiento como trabajador autónomo de aquellos trabajadores que hubieran causado alta en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social entre el 16 de septiembre de 2012 y el 28 de febrero de 2013 (Asturias) [BOPA 26-4-2013]

Plazo: 07/05/2013.

Beneficiarios: Trabajador autónomo de aquellos trabajadores que hubieran causado alta en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social entre el 16 de septiembre de 2012 y el 28 de febrero de 2013.

BALEARS, ILLES

- Ayudas para la promoción del vino en mercados de terceros países (Balears, Illes) [BOIB 6-4-2013]

Plazo: 30/04/2013.

Beneficiarios: Empresas vitivinícolas, Organizaciones de productores y organizaciones interprofesionales, Órganos de gestión y de representación de las indicaciones geográficas vitivinícolas, Asociaciones de exportadores y consorcios de exportación) Entidades asociativas sin ánimo de lucro participadas por empresas vitícolas que tengan entre sus fines la promoción exterior de los vinos.

CANARIAS

- Subvenciones destinadas a la compensación socioeconómica para la gestión de la flota pesquera comunitaria (Canarias) [BOCanarias 16-4-2013]

Plazo: 17/05/2013.

Beneficiarios: Actividades de la pesca de buques pesqueros.

CASTILLA Y LEÓN

- Subvenciones del Programa de prácticas no laborales realizadas en empresas y agrupaciones empresariales innovadoras con compromiso de contratación, y se aprueba su convocatoria para 2013 (Castilla y León) [BOCYL 19-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Empresas y las agrupaciones empresariales innovadoras.

CEUTA

- Subvenciones destinadas a la formación de personas en riesgo de inclusión social, mediante itinerarios integrados de inserción laboral, Eje 2, Tema 71, al amparo del Programa Operativo FSE período 2007-2013 (Ceuta) [BOCCE 12-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Personas consideradas en riesgo de exclusión, actual o potencial, en el interés de propiciar su inclusión social y la igualdad de oportunidades, incidir en su educación y formación, fomentando su inserción social a través de la formación y el empleo.

- Bases Reguladoras Específicas y Convocatoria para el ejercicio 2012, correspondientes a las ayudas para Itinerarios, medida 2.1 y 2.2, con cargo al Tema 2.66, a través del Programa Operativo 2007-2013 (Ceuta) [BOCCE 26-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Las personas que hayan de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentren en la situación que legitime su concesión.

EXTREMADURA

- Ayudas para la contratación de Gerentes de Centros Comerciales Abiertos (Extremadura) [DOE 5-4-2013]

Plazo: 31/05/2013.

Beneficiarios: Comerciantes directamente o en participación con otras entidades y/o entidades locales.

GALICIA

- Ayudas de carácter socioeconómico cofinanciadas en un 75% con el FEP, en régimen de competencia competitiva, por la que se convocan para el año 2013 (Galicia) [DOG 2-4-2013]

Plazo: 1 mes contado desde el día siguiente al de la publicación.

Beneficiarios: Tripulantes de buques pesqueros afectados por medidas de reestructuración de la flota.

- Ayudas establecidas en la Orden de 18 de abril de 2008, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al fomento de sistemas de producción de razas ganaderas autóctonas en regímenes extensivos (Galicia) [DOG 11-4-2013]

Plazo: 13/05/2013.

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

- Subvenciones para la contratación de personal técnico para la realización de actividades de información orientación y prospección de empleo en el ejercicio 2013 (Galicia) [DOG 19-4-2013]

Plazo: 20/05/2013.

Beneficiarios: Entidades que tengan personalidad jurídica propia y carezcan de fines lucrativos.

- Subvenciones para la puesta en práctica en Galicia de programas integrados para el empleo durante los años 2013 y 2014 (Galicia) [DOG 19-4-2013]

Plazo: 20/05/2013.

Beneficiarios: Las diputaciones provinciales. Los ayuntamientos que, por sí solos o asociados a otros limítrofes, tengan una media de paro registrado en el año 2012 superior a 500 personas. Las mancomunidades, consorcios o cualquier otra forma de agrupación que comprenda, al menos, a tres ayuntamientos limítrofes gallegos. Las entidades con personalidad jurídica propia y sin ánimo de lucro.

MADRID

- Subvenciones a entidades sin fines de lucro, 2013, para acciones dirigidas a la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión, cofinanciadas en un 50 por 100 por el FSE (Madrid) [BOCM 30-4-2013]

Plazo: 14/05/2013.

Beneficiarios: Entidades sin fines de lucro.

MELILLA

- Ayudas para el fomento de la actividad empresarial en la mujer, año 2013 (Melilla) [BOME 9-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Mujeres que pretendan llevar a cabo un proyecto empresarial, cuya actividad se plantee realizar con carácter indefinido, de manera individual, a través de comunidades de bienes.

- Subvenciones públicas en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo, dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados, en aplicación de la orden TAS/718/2008, de 7 de marzo (Melilla) [BOME 30-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Trabajadores desempleados.

MURCIA

- Subvenciones para programas de fomento de las relaciones laborales para el año 2013 (Murcia) [BORM 12-4-2013]

Plazo: 02/05/2013.

Beneficiarios: Las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales. Las Universidades Públicas.

- Ayudas para la promoción de la lucha integrada contra las plagas de los diferentes cultivos, a través de las Agrupaciones para Tratamientos Integrados en Agricultura (ATRIAS), 2013 (Murcia) [BORM 18-4-2013]

Plazo: 30/04/2013.

Beneficiarios: ATRIAS.

NAVARRA

- Subvenciones para la contratación de personas perceptoras de la Renta de Inclusión Social o de la Ayuda para la Incorporación Sociolaboral y mejora de la Empleabilidad en 2013 (Navarra) [BON 15-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Personas que reúnan los requisitos.

- Subvenciones destinadas al pago de las cuotas empresariales de la S.S. a las Entidades Locales y Entidades sin Ánimo de Lucro de Navarra por la contratación de personas perceptoras de rentas de inclusión social o de ayudas a la empleabilidad [BON 15-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Personas que, reuniendo los requisitos fijados en esta convocatoria, sean contratadas para la ejecución de las actividades propias de las Entidades Locales y de las Entidades sin Ánimo de Lucro.

- Convocatoria de subvenciones a Centros de Inserción Sociolaboral (Navarra) [BON 22-4-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Centros de Inserción Sociolaboral que hubieran sido calificados como tales por el Servicio Navarro de Empleo.

PAÍS VASCO

- Ayudas a las acciones y los programas de información y promoción en terceros países de productos vinícolas previstas en el Decreto 630/2009 de 22 de diciembre (País Vasco) [BOPV 22-4-2013]

Plazo: 10/05/2013.

Beneficiarios: Empresas vinícolas; Organizaciones de productores y organizaciones interprofesionales; Órganos de gestión y de representación de las indicaciones geográficas vitivinícolas; Asociaciones de exportadores y consorcios de exportación) Entidades asociativas sin ánimo de lucro participadas por empresas vitícolas que tengan entre sus fines la promoción exterior de los vinos.

- Ayudas previstas en el Decreto 75/1998, de 21 de abril, por el que se regulan las ayudas para la redacción y/o ejecución de los proyectos de demolición de ruinas industriales (País Vasco) [BOPV 25-4-2013]

Plazo: 27/05/2013.

Beneficiarios: Personas privadas, tanto físicas como jurídica, titulares registrales de los edificios e instalaciones; Ayuntamientos; Diputaciones Forales o cualquier otra Administración Pública, Entes u Organismos de ella dependientes.

RIOJA, LA

- Subvenciones por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja a proyectos intensivos en inversión o en creación de empleo, en régimen de concesión directa [BOR 12-4-2013]

Plazo: 31/10/2013.

Beneficiarios: Empresas con ánimo de lucro que tengan centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de La Rioja con excepción de las empresas que operan en los sectores de la pesca y la acuicultura.

- Subvenciones por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja a proyectos intensivos en inversión o en creación de empleo, en régimen de concesión directa [BOR 22-4-2013]

Plazo: 31/10/2013.

Beneficiarios: Empresas con ánimo de lucro que tengan centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de La Rioja con excepción de las empresas que operan en los sectores de la pesca y la acuicultura.

- Subvenciones a las actividades de información y promoción de productos de calidad agroalimentaria y para la celebración de ferias de ganado para el año 2013 (Rioja, La) [BOR 26-4-2013]

Plazo: 16/05/2013.

Beneficiarios: Los consejos reguladores y otros órganos de gestión de las figuras de calidad agroalimentaria; Las asociaciones sin ánimo de lucro, integradas por operadores registrados y que recojan en sus estatutos la defensa y promoción de una figura de calidad agroalimentaria; Las asociaciones de ganaderos; Los entes de la administración local que organicen ferias y/o exposiciones de productos de calidad diferenciada, incluidas las ferias ganaderas; Las empresas agroalimentarias inscritas en el Registro de Industrias Agrarias y Agroalimentarias y con consideración de pequeña y mediana empresa (PYME), que elaboren y comercialicen productos acogidos a una figura de calidad agroalimentaria.

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Ayudas al sector vitivinícola de la Comunitat Valenciana para la promoción en mercados de terceros países reguladas en la Orden de 25 de marzo de 2009, de la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación [DOCV 8-4-2013]

Plazo: Finaliza el 15 de mayo de 2013.

Beneficiarios: Empresas vinícolas. Organizaciones de productores y organizaciones interprofesionales. Entidades asociativas sin ánimo de lucro participadas por empresas vitícolas que tengan entre sus fines la promoción exterior de los vinos. Órganos de gestión y de representación de las indicaciones geográficas vitivinícolas. Asociaciones de exportadores y consorcios de exportación.



LA JUBILACIÓN PARCIAL TRAS LA REFORMA DE 2013

Autor:

Iván Antonio Rodríguez Cardo

Edición: 1.^a, abril de 2013

Páginas: 720

Formato: 17 × 24 cm

ISBN: 9788498985719

Las incesantes reformas legales en materia de jubilación causan incertidumbre sobre la norma vigente y su interpretación. Entre las modalidades más afectadas por esas reformas se encuentra la jubilación parcial, muy utilizada durante la última década por las empresas y trabajadores como alternativa a los planes de prejubilación o a las jubilaciones anticipadas. La reforma de 2013 ha modificado nuevamente la configuración jurídica de la jubilación parcial, endureciendo las condiciones de acceso. La presente monografía, que lleva por título “La jubilación parcial tras la reforma de 2013”, analiza exhaustivamente el régimen jurídico de la jubilación parcial, del contrato de relevo y de la fórmula de jubilación flexible, con el fin de proporcionar a profesores de universidad, a trabajadores, empresas, asesores y operadores jurídicos una respuesta adecuada a cualquier duda que sobre tales instituciones pudiera surgir.

Revista de

Información Laboral

**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS
EN LOS BOLETINES OFICIALES**

NACIONALES

(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

BOE 01-04-2013

- Copcisa, S.A. Plan, **IL 1092/2013**

BOE 02-04-2013

- Industria salinera, (Acuerdo sectorial). Acuerdo sectorial, **IL 1126/2013**
- Fissa Servicios Auxiliares, S.L. Convenio colectivo, **IL 1124/2013**
- Mepaban, S.A. Acuerdo que complementa el Convenio colectivo, **IL 1123/2013**
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Acuerdo que complementa el Convenio colectivo, **IL 1121/2013**
- Transportes Líquidos Campaña, SL. Convenio colectivo, **IL 1122/2013**

BOE 03-04-2013

- EasyJet Handling Spain. Convenio colectivo, **IL 1142/2013**
- Mediapost Spain, S.L. Convenio colectivo, **IL 1143/2013**

BOE 06-04-2013

- Ley Foral 10/2013, de 12 de marzo. Modificación de la Ley Foral 2/1995, de 10 de marzo, de Haciendas Locales de Navarra, **IL 54/1995**
- Ley Foral 12/2013, de 12 de marzo. Apoyo a los emprendedores y al trabajo autónomo en Navarra, **IL 1298/2013**

BOE 08-04-2013

- Magasegur, SL. Corrección de errores, **IL 1186/2013**

BOE 09-04-2013

- Derivados del cemento. Convenio colectivo, **IL 1197/2013**
- Industria química. Convenio colectivo, **IL 1198/2013**

BOE 12-04-2013

- Ley Orgánica 1/2013, de 11 de abril. Proceso de renovación del Consejo General del Poder Judicial, por la que se suspende la vigencia del artículo 112 y parcialmente del 114 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, **IL 1650/2013**
- Industria salinera, (Convenio colectivo). Prórroga, **IL 1249/2013**
- Caja Laboral Bancaseguros, SLU. Convenio colectivo, **IL 1246/2013**
- Global Sales Solutions Line, SL. Plan, **IL 1254/2013**
- Parker Hannifin España, S.A., centros de Torrejón de Ardoz, Gavá y San Sebastián. Convenio colectivo, **IL 1250/2013**
- Safenia, S.L. Convenio colectivo, **IL 1248/2013**

BOE 13-04-2013

- Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 1272/2013**

BOE 17-04-2013

- Resolución de 11 de abril de 2013, del Congreso de los Diputados. Se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, **IL 1652/2013**
- Claved, SA. Convenio colectivo, **IL 1326/2013**
- Limpiezas Lafuente, S.L. Convenio colectivo, **IL 1327/2013**

BOE 18-04-2013

- Ley 2/2013, de 27 de febrero. Presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2013, **IL 770/2013**
- Industrias del frío industrial. Revisión salarial, **IL 1343/2013**
- Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Acuerdo Complementario, **IL 1341/2013**
- Avanza Externalización de Servicios S.A. Revisión salarial, **IL 1342/2013**
- Ezpeleta Plastival, S.A. Convenio colectivo, **IL 1339/2013**
- Renault España, S.A. Convenio colectivo, **IL 1338/2013**
- Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. Convenio colectivo, **IL 1340/2013**

BOE 19-04-2013

- Resolución de 21 de marzo de 2013. Publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2013, **IL 1654/2013**
- Thyssenkrupp Elevadores, S.A., centros de Madrid y Valencia. Convenio colectivo, **IL 1356/2013**

BOE 20-04-2013

- Intecon, SA. Convenio colectivo, **IL 1395/2013**
- Unión General de Trabajadores. Convenio Marco, **IL 1396/2013**

BOE 22-04-2013

- Grandes almacenes. Convenio colectivo, **IL 1406/2013**
- Cargotec Iberia, S.A. Convenio colectivo, **IL 1404/2013**
- Ex in Técnicas Tubulares, SL. Convenio colectivo, **IL 1405/2013**
- Vueling Airlines, S.A. Modificación, **IL 1403/2013**

BOE 25-04-2013

- Empresas de seguridad. Convenio colectivo, **IL 1463/2013**
- Gestión y mediación inmobiliaria. Revisión salarial, **IL 1469/2013**
- Sanidad Privada. Modificación del Acuerdo, **IL 1457/2013**
- Transporte de mercancías por carretera. Interpretación, **IL 1465/2013**
- Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 1466/2013**
- Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. Revisión salarial, **IL 1468/2013**
- Expertus Servicios Hoteleros, S.L. Convenio colectivo, **IL 1458/2013**

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

- Externa Team, SL. Convenio colectivo, **IL 1459/2013**
- Gallina Blanca, S.A. Revisión salarial, **IL 1467/2013**
- Mantequerías Arias, S.A. Plan, **IL 1456/2013**
- Masquepet, SRL. Convenio colectivo, **IL 1460/2013**
- Sistemas de Encofrado de Navarra, SLU. Convenio colectivo, **IL 1461/2013**

BOE 29-04-2013

- Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU. Convenio colectivo, **IL 1522/2013**
- Gerdau Aceros Espaciales Europa, SL, Gerdau Investigación y Desarrollo, SA y Forjanor, SL. Acuerdo Complementario, **IL 1520/2013**
- Telefónica de España, S.A.U. Modificación, **IL 1519/2013**

AUTONÓMICOS

ANDALUCÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA)

BOJA 03-04-2013

- Decreto Ley 4/2013, de 2 de abril. Modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, **IL 1639/2013**

BOJA 25-04-2013

- Decreto 50/2013, de 23 de abril. Régimen sancionador del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Andalucía y se modifica el Decreto 396/2008, de 24 de junio, **IL 1658/2013**

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

BOA 10-04-2013

- Ullastres Lecturas y Contratos, S.L.U. en Aragón. Convenio colectivo, **IL 1214/2013**

BOA 11-04-2013

- Decreto 54/2013, de 2 de abril. Habilitación normativa para la aprobación de las disposiciones generales necesarias para la ordenación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 1649/2013**

BOA 29-04-2013

- Instrucción de 19 de abril de 2013. sobre nuevos criterios de gestión en materia de ausencias por enfermedad o incapacidad temporal (Aragón), **IL 1680/2013**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

BOPA 02-04-2013

- Resolución de 11 de marzo de 2013. Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados de Prevención Territoriales del Principado de Asturias para el período 2013-2015, así como de su reglamento de funcionamiento, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, **IL 1637/2013**

BOPA 03-04-2013

- Bomberos del Principado de Asturias. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 1139/2013**
- Dornier, S.A., centro de Avilés. Revisión salarial, **IL 1140/2013**

BOPA 04-04-2013

- Administración del Principado de Asturias, personal laboral. Corrección de errores, **IL 1159/2013**
- Universidad de Oviedo, Personal Laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 1160/2013**

BOPA 10-04-2013

- Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos en Asturias, S.A. (COGERSA, S.A.). Convenio colectivo, **IL 1215/2013**

BOPA 11-04-2013

- Lonja Gijón Musel, S.A. Convenio colectivo, **IL 1221/2013**

BOPA 12-04-2013

- Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón, S.A. (EMTUSA). Convenio colectivo, **IL 1247/2013**

BOPA 20-04-2013

- Hostelería y similares. Acuerdo de mediación, **IL 1577/2013**

BOPA 23-04-2013

- Transportes por carretera. Revisión salarial, **IL 1420/2013**
- Hospital de Jove, centro de Gijón. Convenio colectivo, **IL 1421/2013**

BOPA 29-04-2013

- Alacena Cocinas Integrales, S.A. Acuerdo de mediación, **IL 1531/2013**
- Cimisa Logística, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1527/2013**
- Contemax Gestión Medioambiental, S.L. y Contenedores del Norte, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1526/2013**
- Cruz Roja Española. Convenio colectivo, **IL 1533/2013**
- Extrusión de Resinas Vinílicas, S.A. (Ervisa, S.A.). Acuerdo de mediación, **IL 1529/2013**
- Farmastur, 2010, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1523/2013**
- Scania Hispania, S.A. Acuerdo de mediación, **IL 1528/2013**
- Specialized Technology Resources España, S.A. Acuerdo de mediación, **IL 1524/2013**
- Turismo e Inversiones del Norte, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1525/2013**

BALEARS, ILLES

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ISLAS BALEARES)

BOIB 09-04-2013

- Hostelería. Acuerdo Complementario, **IL 1203/2013**

BOIB 23-04-2013

- Acuicultura Balear, SAU. Convenio colectivo, **IL 1425/2013**
- Casino de Mallorca, S.A. Convenio colectivo, **IL 1424/2013**
- Dornier, S.A., centro Islas Baleares. Convenio colectivo, **IL 1426/2013**

BOIB 25-04-2013

- Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., centros de Eivissa, Sant Antoni de Portmany, Sta. Eulàlia del Riu, Sant Joan de Labritja y S'Arenal de Llucmajor. Convenio colectivo, **IL 1471/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., Ciutadella. Convenio colectivo, **IL 1472/2013**
- UTE Clece, personal del centro de trabajo del hospital Son Espases. Convenio colectivo, **IL 1473/2013**

CANARIAS

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

BOCanarias 02-04-2013

- Orden de 20 de marzo de 2013. Acuerda la implantación del portafirmas electrónico corporativo del Gobierno de Canarias en la Consejería de Empleo Industria y Comercio, **IL 1638/2013**

BOCanarias 08-04-2013

- Resolución de 5 de abril de 2013. Acuerdo por el que se deja sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, **IL 1643/2013**

CANTABRIA

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

- Orden SAN/10/2013, de 22 de marzo. Modifica la Orden EMP/48/2009, que desarrolla el catálogo de servicios del sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia y la Orden SAN/24/2012, que fija los precios públicos de las prestaciones y servicios (Cantabria), **IL 1644/2013**
- Lignotech Ibérica, S.A., centro de Torrelavega. Convenio colectivo, **IL 1185/2013**

BOCantabria 12-04-2013

- Armando Álvarez, S.A., centro de Torrelavega. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 1252/2013**
- Aspla Plásticos Españoles, S.A. Revisión salarial, **IL 1251/2013**
- Aspla Plásticos Españoles, S.A. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 1253/2013**

BOCantabria 19-04-2013

- Decreto 14/2013, de 11 de abril. Registro de Empresas de Inserción de Cantabria, **IL 1655/2013**
- Ayuntamiento de Torrelavega, personal laboral. Modificación, **IL 1386/2013**

- Ayuntamiento de Torrelavega, personal funcionario. Modificación, **IL 1387/2013**
- Café Dromedario, S.A., Centro de Heras. Convenio colectivo, **IL 1353/2013**
- Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L. Acuerdo-convenio, **IL 1354/2013**

BOCantabria 25-04-2013

- Empleados de fincas urbanas. Revisión salarial, **IL 1453/2013**
- Empleados de fincas urbanas. Acuerdo colectivo, **IL 1454/2013**
- Empresas organizadoras del juego de bingo. Acuerdo de mediación, **IL 1451/2013**
- Industrias químicas. Revisión salarial, **IL 1452/2013**
- Dynasol Elastómeros, S.A., centro de Gajano. Acuerdo Marco, **IL 1449/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública, riesgos, recogida de basuras y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado en el municipio de Laredo. Revisión salarial, **IL 1455/2013**

CASTILLA Y LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

BOCYL 12-04-2013

- Universidad de Burgos. Reglamento, **IL 1270/2013**

BOCYL 24-04-2013

- Empleados de fincas urbanas. Interpretación, **IL 1428/2013**

CASTILLA-LA MANCHA

(DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA)

DOCM 04-04-2013

- Orden de 15 de marzo de 2013. Adapta el procedimiento de comunicación electrónica del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, **IL 1640/2013**

DOCM 25-04-2013

- Orden de 23 de abril de 2013. Modifica la Orden de 14/12/2012, por la que se determinan los domingos y festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2013, **IL 1679/2013**
- Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y organizaciones sindicales. Modificación, **IL 1485/2013**

DOCM 26-04-2013

- Aquagest Promoción Técnica y Financiera de Abastecimientos de Agua, S.A. Revisión salarial, **IL 1487/2013**

CATALUÑA

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

DOGC 02-04-2013

- Actividades forestales de Cataluña. Convenio colectivo, **IL 1115/2013**

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

- Empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña. Convenio colectivo, **IL 1116/2013**

DOGC 03-04-2013

- Empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos, de Barcelona, Lleida y Girona. Convenio colectivo, **IL 1141/2013**

DOGC 26-04-2013

- Cava y vinos espumosos. Convenio colectivo, **IL 1489/2013**

CEUTA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA)

BOCCE 02-04-2013

- Maquinaria Hidalgo e Hijos, S.L. Acuerdo Complementario, **IL 1127/2013**
- UTE Ferroviaria Agroman, S.A. y Cadagua, S.A. Convenio colectivo, **IL 1125/2013**

BOCCE 09-04-2013

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 1199/2013**

BOCCE 19-04-2013

- Molina Genco, S.A.,... Modificación, **IL 1362/2013**

EXTREMADURA

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

DOE 02-04-2013

- Albie, S.A., cafeterías Hospital Infanta Cristina. Convenio colectivo, **IL 1117/2013**
- Ayuntamiento de Higuera la Real. Personal laboral. Acta de aclaración, **IL 1119/2013**
- Gran Casino de Extremadura, S.A. Revisión salarial, **IL 1118/2013**

DOE 09-04-2013

- Decreto 45 /2013, de 2 de abril. Modifica D 21/2011, de 25 de febrero, que establece la organización del procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no formales de formación, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 1646/2013**

DOE 15-04-2013

- Limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado, de la ciudad de Cáceres. Convenio colectivo, **IL 1271/2013**
- Ayuntamiento de Trujillo, personal laboral. Modificación, **IL 1275/2013**

DOE 16-04-2013

- Comercio de óptica. Revisión salarial, **IL 1310/2013**
- Comercio del calzado, artículos de piel y artículos de viaje. Revisión salarial, **IL 1312/2013**
- Comercio textil, mayor y menor. Revisión salarial, **IL 1311/2013**
- Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial, **IL 1309/2013**
- Transporte de mercancías por carretera. Prórroga, **IL 1313/2013**

DOE 18-04-2013

- Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial, **IL 1337/2013**

DOE 24-04-2013

- Asistencia Serviedad, SL. Convenio colectivo, **IL 1423/2013**

DOE 26-04-2013

- Universidad de Extremadura, personal funcionario de administración y servicios. Protocolo, **IL 1501/2013**
- Universidad de Extremadura, personal laboral de administración y servicios. Protocolo, **IL 1502/2013**

DOE 30-04-2013

- Junta de Extremadura, personal laboral. Modificación, **IL 1552/2013**
- Junta de Extremadura, personal laboral. Modificación, **IL 1553/2013**

GALICIA

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

DOG 28-02-2013

- Ley 2/2013, de 27 de febrero. Presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2013, **IL 770/2013**

DOG 05-04-2013

- Residencias privadas de la tercera edad. Revisión salarial, **IL 1179/2013**

DOG 10-04-2013

- Orden de 1 de abril de 2013. Modelo de informe social unificado para el área de dependencia discapacidad y promoción de la autonomía personal y se aprueba su utilización en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, **IL 1648/2013**

DOG 26-04-2013

- Compañía de Radio Televisión de Galicia (CRTVG) y de sus sociedades (TVG, S.A. y RTG, S.A.). Acuerdo Complementario, **IL 1493/2013**

DOG 30-04-2013

- Xunta de Galicia, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 1554/2013**

MADRID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

BOCM 08-04-2013

- Aspiraciones del Centro, Sociedad Anónima. Acuerdo de mediación, **IL 1194/2013**
- Talleres Lominchar, Sociedad Limitada. Acuerdo de mediación, **IL 1195/2013**

BOCM 23-04-2013

- Consejo de Estado, personal laboral. Revisión salarial, **IL 1419/2013**

BOCM 25-04-2013

- Ayuntamiento de El Escorial, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 1486/2013**

BOCM 27-04-2013

- Acatec. Acuerdo de mediación, **IL 1517/2013**
- Imesapi. Acuerdo de mediación, **IL 1516/2013**
- Industrias Laguna Velbis, Sociedad Limitada. Acuerdo de mediación, **IL 1514/2013**
- Joirsa Obras y Servicios, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1518/2013**
- Untelsa (Bankia lote 3). Acuerdo de mediación, **IL 1513/2013**

MELILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA)

BOME 12-04-2013

- Remesa, planta incineradora. Prórroga, **IL 1266/2013**

BOME 19-04-2013

- Tecnocontrol Servicios, SA, Mantenimiento del Hospital Comarcal. Convenio colectivo, **IL 1368/2013**

MURCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

BORM 02-04-2013

- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM). Revisión salarial, **IL 1120/2013**

BORM 12-04-2013

- Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales. Convenio colectivo, **IL 1282/2013**
- Ayuntamiento de Cieza. Convenio colectivo, **IL 1256/2013**

BORM 16-04-2013

- Decreto n.º 33/2013, de 12 de abril. Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento, **IL 1651/2013**

BORM 25-04-2013

- Sociedad Agraria de Transformación número 1668 Fortuna. Revisión salarial, **IL 1450/2013**

BORM 26-04-2013

- Industrias pimentoneras. Revisión salarial, **IL 1495/2013**
- Servicio Murciano de Salud. Acuerdo Complementario, **IL 1494/2013**

NAVARRA

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

BON 18-03-2013

- Ley Foral 10/2013, de 12 de marzo. Modificación de la Ley Foral 2/1995, de 10 de marzo, de Haciendas Locales de Navarra, **IL 54/1995**
- Ley Foral 12/2013, de 12 de marzo. Apoyo a los emprendedores y al trabajo autónomo en Navarra, **IL 1298/2013**

BON 05-04-2013

- Navser, S.L., de Azagra. Convenio colectivo, **IL 1178/2013**

BON 08-04-2013

- Ultracongelados Virto, S.A., centro de Azagra (Polígono Industrial). Convenio colectivo, **IL 1184/2013**

BON 09-04-2013

- Decreto Foral 19/2013, de 20 de marzo. Modifican los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo, aprobados por el Decreto Foral 15/2012, de 14 de marzo, **IL 1647/2013**

BON 11-04-2013

- Ultracongelados Virto, S.A., (centro Bodega Romana) de Funes. Convenio colectivo, **IL 1220/2013**

BON 19-04-2013

- Orden Foral 106/2013, de 25 de marzo. Se aprueba la convocatoria para determinar la participación de las asociaciones de profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Navarro del Trabajo Autónomo, **IL 1656/2013**

BON 26-04-2013

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., servicio de limpieza pública de la ciudad de Pamplona. Convenio colectivo, **IL 1491/2013**

BON 29-04-2013

- Orden Foral 34/2013, de 5 de abril. Modifica la Orden Foral 45/2009, de 2 de abril, por la que se regula el desarrollo del módulo de Formación en Centros de Trabajo, integrado en las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, **IL 1681/2013**

PAÍS VASCO

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

BOPV 04-04-2013

- Resolución de 13 de marzo de 2013. Declara mantener la validez de la Tarjeta Individual Sanitaria sin tener en cuenta la referencia a la caducidad (País Vasco), **IL 1642/2013**
- Acuerdo de 11 de marzo de 2013. Tarifas por prestación de servicios sanitarios y docentes a terceros obligados al pago durante el ejercicio 2013 (País Vasco), **IL 1641/2013**

BOPV 24-04-2013

- Decreto 191/2013, de 9 de abril. Estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (País Vasco), **IL 1657/2013**

RIOJA, LA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

BOR 03-04-2013

- Envases Metálicos Broquetas Berbes, S.A., centro de Calahorra. Revisión salarial, **IL 1147/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública de Haro. Revisión salarial, **IL 1144/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública de Calahorra y recogida de basuras urbanas de Calahorra, Alfaro, Rincón de Soto, Aldeanueva de Ebro y Pradejón. Revisión salarial, **IL 1145/2013**
- Grupo Logístico de Arnedo, S.L. de Arnedo. Convenio colectivo, **IL 1148/2013**
- Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja. Revisión salarial, **IL 1149/2013**

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

BOR 24-04-2013

- Urbaser, S.A., recogida de R.S.U. de la Rioja Alta, Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecoparque de La Rioja. Convenio colectivo, **IL 1427/2013**

BOR 26-04-2013

- Autobuses Logroño, S.A. Revisión salarial, **IL 1496/2013**
- Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja. Convenio colectivo, **IL 1497/2013**

BOR 29-04-2013

- Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, S.A. Convenio colectivo, **IL 1521/2013**

VALENCIANA, COMUNIDAD

(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA)

DOCV 04-04-2013

- Pirotecnia. Revisión salarial, **IL 1161/2013**

DOCV 12-04-2013

- Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas. Convenio colectivo, **IL 1244/2013**
- Generalitat Valenciana, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 1245/2013**

DOCV 17-04-2013

- Arqueología. Convenio colectivo, **IL 1325/2013**
- Panadería y Pastelería. Convenio colectivo, **IL 1324/2013**

DOCV 19-04-2013

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 1352/2013**
- Starseg Servicios Técnicos Auxiliares, S.L. Convenio colectivo, **IL 1351/2013**

DOCV 26-04-2013

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial, **IL 1488/2013**

DOCV 29-04-2013

- Star Seguridad Integral, SA. Convenio colectivo, **IL 1515/2013**

PROVINCIALES

ÁLAVA

(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ALAVA)

BOTHA 12-04-2013

- Tuboplast Hispania, S.A. Convenio colectivo, **IL 1255/2013**

BOTHA 17-04-2013

- Fundición de Aluminio por Gravedad, S.L. (FAG). Convenio colectivo, **IL 1328/2013**

BOTHA 19-04-2013

- Abrasivos Manhattan, S.A. Convenio colectivo, **IL 1357/2013**
- Cartonajes Igamo, S.A. Convenio colectivo, **IL 1358/2013**

BOTHA 24-04-2013

- Herrajes Ocariz, S.A. Convenio colectivo, **IL 1429/2013**

BOTHA 26-04-2013

- Bodegas Valdemar, SAU, Oyón. Convenio colectivo, **IL 1500/2013**

BOTHA 29-04-2013

- Beretta Benelli Ibérica, S.A. Convenio colectivo, **IL 1530/2013**
- Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L. Acuerdo colectivo, **IL 1532/2013**

ALBACETE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

BOP 12-04-2013

- Colegio Oficial de Farmacéuticos. Convenio colectivo, **IL 1259/2013**

BOP 19-04-2013

- Ayuntamiento de Villarrobledo, personal laboral. Modificación, **IL 1374/2013**
- Ayuntamiento de Villarrobledo, personal funcionario. Modificación, **IL 1375/2013**
- Ayuntamiento de Villarrobledo, personal laboral. Modificación, **IL 1377/2013**
- Organismo Autónomo de Deportes de Villarrobledo, personal laboral. Modificación, **IL 1381/2013**
- Organismo Autónomo Miguel de Cervantes. Modificación, **IL 1382/2013**

BOP 24-04-2013

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 1441/2013**

BOP 29-04-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 1541/2013**

ALICANTE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

BOP 05-04-2013

- Óptica Espinosa, S.A. Convenio colectivo, **IL 1183/2013**

BOP 09-04-2013

- Industrias de muñecas, juguetes, accesorios y afines. Revisión salarial, **IL 1205/2013**
- Industrias de muñecas, juguetes, accesorios y afines. Revisión salarial, **IL 1206/2013**

BOP 18-04-2013

- Preparadores de especias, condimentos y herboristería. Convenio colectivo, **IL 1345/2013**
- Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. Revisión salarial, **IL 1349/2013**

BOP 25-04-2013

- Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento. Convenio colectivo, **IL 1474/2013**
- Chocolates Valor, S.A., centro de Villajoyosa. Convenio colectivo, **IL 1476/2013**
- Elche Crevillente Salud, S.A. (Vinalopo Salud). Convenio colectivo, **IL 1477/2013**
- Ute Urbahomar, Planta de selección y tratamiento de residuos sólidos urbanos del Baix Vinalopó, Elche. Revisión salarial, **IL 1481/2013**
- Ute Urbahomar, Planta de selección y tratamiento de residuos sólidos urbanos del Baix Vinalopó, Elche. Revisión salarial, **IL 1482/2013**

ALMERÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA)

BOP 04-04-2013

- Maderas y contrachapados, S.L. Convenio colectivo, **IL 1165/2013**

BOP 10-04-2013

- Holcim España, S.A., fábrica de Carboneras. Convenio colectivo, **IL 775/2013**

BOP 24-04-2013

- Hostelería y turismo. Prórroga, **IL 1434/2013**
- Trabajo en el campo. Convenio colectivo, **IL 1435/2013**

ÁVILA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA)

BOP 26-04-2013

- Industrias siderometalúrgicas. Convenio colectivo, **IL 1504/2013**

BADAJOS

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ)

BOP 17-04-2013

- Ayuntamiento de Badajoz y sus Organismos Autónomos, personal funcionario. Modificación, **IL 1330/2013**

BARCELONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

BOP 02-04-2013

- Campings y ciudades de vacaciones. Revisión salarial, **IL 1128/2013**
- UTE Jardins de l'Hospitalet, servicios de realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería. Revisión salarial, **IL 1130/2013**

BOP 03-04-2013

- Construcción y obras públicas. Interpretación, **IL 1151/2013**
- Fabricantes de galletas. Convenio colectivo, **IL 1154/2013**

BOP 05-04-2013

- Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona. Convenio colectivo, **IL 1182/2013**

BOP 11-04-2013

- Clínica Sabadell, S.L., Clínica del Vallès de Sabadell. Convenio colectivo, **IL 1232/2013**
- Mina Pública d'Aigües de Terrassa, S.A. Revisión salarial, **IL 1239/2013**
- Urbaser, S.A., Limpieza pública de Sant Just Desvern. Convenio colectivo, **IL 1234/2013**

BOP 15-04-2013

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicios de saneamiento urbano de Badalona. Revisión salarial, **IL 1279/2013**
- Sertrans Catalunya, S.A. Convenio colectivo, **IL 1278/2013**

BOP 16-04-2013

- CRE-A Impresiones de Cataluña, S.A. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 1316/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicio de recogida de basuras, lavado de contenedores y recogida de muebles de los municipios de la Mancomunidad Intermunicipal de El Penedès y El Garraf. Revisión salarial, **IL 1318/2013**

BOP 17-04-2013

- Laboratorios Rayt, S.A. Prórroga, **IL 1331/2013**

BOP 19-04-2013

- Transports de Barcelona, S.A. Convenio colectivo, **IL 1384/2013**

BOP 22-04-2013

- Cementiris de Barcelona, S.A. Convenio colectivo, **IL 1410/2013**
- Chupa Chups, S.A., centro de Sant Esteve de Sesrovires. Plan, **IL 1413/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicios de recogida de basuras y limpieza viaria de Rubí. Revisión salarial, **IL 1412/2013**
- Gearbox del Prat, S.A. Plan, **IL 1411/2013**

BOP 23-04-2013

- Valeo Climatización, S.A., centro de Martorelles. Convenio colectivo, **IL 1442/2013**

BOP 29-04-2013

- Badrinas, S.A. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 1538/2013**
- Club Nàutic Masnou. Convenio colectivo, **IL 1537/2013**
- Distribución y Reparto, S.L. Convenio colectivo, **IL 1540/2013**
- Ecoparc de Barcelona, S.A. Convenio colectivo, **IL 1535/2013**
- Julián Sanz Soria, S.L., Diario de Terrassa. Convenio colectivo, **IL 1536/2013**

BOP 30-04-2013

- IPRES, Inserción de Personas con Riesgo de Exclusión Social. Convenio colectivo, **IL 1558/2013**

BURGOS

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

BOP 09-04-2013

- Repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería. Revisión salarial, **IL 1208/2013**

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

BOP 12-04-2013

- Adiseo España, S.A. Convenio colectivo, **IL 1262/2013**

BOP 18-04-2013

- Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa. Convenio colectivo, **IL 1347/2013**

BOP 24-04-2013

- Industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras. Convenio colectivo, **IL 1436/2013**

BOP 26-04-2013

- Industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras. Calendario laboral, **IL 1503/2013**

CÁDIZ

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ)

BOP 01-04-2013

- Mayoristas y almacenistas de alimentación. Revisión salarial, **IL 1102/2013**

BOP 02-04-2013

- Euroлимп, S.A., Hospital Punta de Europa de Algeciras. Prórroga del Acuerdo, **IL 1131/2013**
- Sibelco Minerales, S.A. Convenio colectivo, **IL 1132/2013**

BOP 03-04-2013

- Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, de Guadalcaçín y Colonia Agrícola Monte Algaida. Revisión salarial, **IL 1158/2013**
- MAT Limpiezas, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1155/2013**

BOP 08-04-2013

- MAT Limpiezas, S.L. Corrección de errores, **IL 1192/2013**

BOP 11-04-2013

- Limpieza de edificios y locales. Prórroga, **IL 1231/2013**

BOP 12-04-2013

- GSC, S.A., servicio de limpieza de playas y pinares del Puerto de Santa María. Revisión salarial, **IL 1261/2013**
- Josefrans, S.L., centros de Jerez de la Frontera. Acuerdo de mediación, **IL 1260/2013**

BOP 23-04-2013

- Clece, S.A., limpieza del Hospital Universitario de Puerto Real. Revisión salarial, **IL 1443/2013**

BOP 25-04-2013

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 1484/2013**
- Panadería. Convenio colectivo, **IL 1483/2013**
- Imtech Spain Campo de Gibraltar. Acuerdo de mediación, **IL 1478/2013**
- Imtech Spain SLU, Centro de trabajo en APMT Algeciras. Acuerdo de mediación, **IL 1479/2013**
- Real Club de Golf Sotogrande. Acuerdo de mediación, **IL 1480/2013**

BOP 30-04-2013

- Ingeniería y Montajes Electroneumáticos, S.A. y Montajes Eléctricos del Estrecho, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1559/2013**

CASTELLÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN)

BOP 02-04-2013

- DHL Express Castellón Spain, S.L. Convenio colectivo, **IL 1136/2013**
- Grupo Intur. Modificación, **IL 1133/2013**
- Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A. (FACSA), (Captación y distribución de aguas potables de Castellón). Convenio colectivo, **IL 1135/2013**

BOP 04-04-2013

- Consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas. Convenio colectivo, **IL 1166/2013**
- Fomento de Benicasim, S.A. Aguas Potables, Centro de trabajo de Benicasim. Convenio colectivo, **IL 1167/2013**

BOP 11-04-2013

- Ayuntamiento de Vilafames, Personal laboral. Modificación, **IL 1235/2013**

BOP 18-04-2013

- Comercio textil. Revisión salarial, **IL 1346/2013**

BOP 23-04-2013

- Comercio textil. Convenio colectivo, **IL 1446/2013**
- Fomento Benicasim, S.A. (FOBESA), recogida de basuras y limpieza viaria. Modificación, **IL 1444/2013**

CIUDAD REAL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL)

BOP 10-04-2013

- Residuos Sólidos Urbanos Castilla-La Mancha, S.A. Convenio colectivo, **IL 1217/2013**

CÓRDOBA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA)

BOP 11-04-2013

- Autocares Bravo Palacios, S.L. Convenio colectivo, **IL 1241/2013**
- Cunext Copper Industries, S.L. Convenio colectivo, **IL 1242/2013**
- Saneamientos de Córdoba, S.A. (SADECO). Revisión salarial, **IL 1243/2013**

BOP 12-04-2013

- Derivados del cemento. Convenio colectivo, **IL 1257/2013**

BOP 22-04-2013

- Cruz Roja Española, Oficina de Córdoba. Convenio colectivo, **IL 1418/2013**

BOP 26-04-2013

- Asea Brown Boveri S.A. Revisión salarial, **IL 1512/2013**
- Peninsular del Latón, S.A. Revisión salarial, **IL 1511/2013**

CORUÑA (A)

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

BOP 01-04-2013

- Actemsa, S.A. Convenio colectivo, **IL 1103/2013**
- Turismos Motor, S.A. (TUMOSA), centro de Oleiros. Convenio colectivo, **IL 1105/2013**

BOP 11-04-2013

- Comercio vario. Revisión salarial, **IL 1228/2013**
- Construcción. Revisión salarial, **IL 1229/2013**
- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 1230/2013**
- Lavamar. S.A. Convenio colectivo, **IL 1233/2013**
- Urbaser, S.A., limpieza pública viaria do Concello de Santiago de Compostela. Revisión salarial, **IL 1236/2013**

BOP 12-04-2013

- Cespa S.A., personal de jardinería del centro de trabajo de Santiago de Compostela. Convenio colectivo, **IL 1263/2013**
- Concello de Mugardos, Personal funcionario. Convenio colectivo, **IL 1264/2013**
- Concello de Mugardos, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 1265/2013**

BOP 18-04-2013

- Megasa Siderúrgica, S.L., centro de Xubia-Narón. Convenio colectivo, **IL 1348/2013**

BOP 22-04-2013

- Concello de Santiago de Compostela, personal laboral y funcionario. Modificación del Convenio colectivo, **IL 1414/2013**

BOP 24-04-2013

- Elaboración e instalación de piedra y mármol. Calendario laboral, **IL 1445/2013**

CUENCA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE CUENCA)

BOP 03-04-2013

- Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo. Revisión salarial, **IL 1150/2013**

BOP 15-04-2013

- Industrial Resinera Valcán, S.A. Convenio colectivo, **IL 1280/2013**

BOP 29-04-2013

- Ionmed Esterilización, S.A.U., centro de trabajo en Tarancón. Convenio colectivo, **IL 1539/2013**

GIRONA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

BOP 04-04-2013

- Industrias de imagería religiosa. Revisión salarial, **IL 1169/2013**

- Ayuntamiento de Salt, personal funcionario. Modificación, **IL 1171/2013**
- Ayuntamiento de Salt, personal laboral. Modificación, **IL 1172/2013**
- Club Nàutic l'Escala, de L'Escala. Revisión salarial, **IL 1174/2013**
- DHL Express Girona Spain, S.L., Vilobí d'Onyar. Convenio colectivo, **IL 1175/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), y FCC Medio Ambiente, S.A., limpieza pública de Salt. Revisión salarial, **IL 1173/2013**

GRANADA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

BOP 02-04-2013

- Comercio. Revisión salarial, **IL 1129/2013**

BOP 08-04-2013

- Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada, A.I.E. Corrección de errores, **IL 1193/2013**

BOP 11-04-2013

- Ambulancias Alhambra Granada, SCA. Convenio colectivo, **IL 1226/2013**
- Ambulancias Alhambra Granada, S.L. Convenio colectivo, **IL 1225/2013**
- Ambulancias Los Cármenes, S.L. Convenio colectivo, **IL 1227/2013**
- Consorcio Parque de las Ciencias, Personal laboral. Revisión salarial, **IL 1238/2013**
- Servicios Alhambra Granada, S.L. Convenio colectivo, **IL 1237/2013**

BOP 26-04-2013

- Madera y corcho. Calendario laboral, **IL 1505/2013**
- Industrias Espadafor, S.A. Acuerdo de mediación, **IL 1506/2013**

BOP 30-04-2013

- Clínica Inmaculada Concepción, S.A. Convenio colectivo, **IL 1560/2013**

GUADALAJARA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA)

BOP 03-04-2013

- Proyecto Labor, S.L. Revisión salarial, **IL 1157/2013**

BOP 12-04-2013

- DSV Solutions Spain S.A.U., Centro de Azuqueca de Henares. Convenio colectivo, **IL 1267/2013**

BOP 17-04-2013

- Viveros Sánchez, S.L. Convenio colectivo, **IL 1332/2013**

BOP 24-04-2013

- Plásticos Vanguardia, S.A., centro de Azuqueca de Henares. Plan, **IL 1448/2013**
- Residencia de Mayores Virgen de la Salud, Centro Geriátrico Manantial, S.A. Convenio colectivo, **IL 1447/2013**

GUIPÚZCOA

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPUZKOA)

BOG 09-04-2013

- Artadi Alimentación, SL, Zumaia. Convenio colectivo, **IL 1201/2013**

BOG 22-04-2013

- Industria de panadería. Convenio colectivo, **IL 1408/2013**

HUELVA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

BOP 09-04-2013

- Estudios de Impacto Ambiental y Control de Calidad, Centro de trabajo de Marina el Rompido (Cartaya). Convenio colectivo, **IL 1209/2013**

BOP 10-04-2013

- Ayuntamiento de Aljaraque, personal funcionario. Acuerdo Complementario, **IL 1218/2013**
- Ayuntamiento de Aljaraque, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 1219/2013**

BOP 30-04-2013

- Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA), centro de refinería La Rábida. Modificación, **IL 1562/2013**
- Policía Local del Ayuntamiento de Lepe. Reglamento, **IL 1561/2013**

HUESCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA)

BOP 02-04-2013

- Diputación Provincial, personal laboral. Modificación, **IL 1137/2013**
- Diputación Provincial, personal funcionario. Modificación, **IL 1138/2013**

BOP 04-04-2013

- Llorsan 95, S.L. Convenio colectivo, **IL 1168/2013**

BOP 15-04-2013

- Ayuntamiento de Biescas, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 1281/2013**

BOP 26-04-2013

- Polidux, S.A. Acta, **IL 1507/2013**

JAÉN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN)

BOP 04-04-2013

- Consejo regulador denominación de origen protegido "Sierra de Cazorla". Convenio colectivo, **IL 1176/2013**

BOP 12-04-2013

- Ayuntamiento de Fuensanta de Martos, personal funcionario. Modificación, **IL 1269/2013**

LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN)

BOP 09-04-2013

- Siderometalúrgica. Convenio colectivo, **IL 1207/2013**

BOP 18-04-2013

- Clínica San Francisco, S.A. Convenio colectivo, **IL 1350/2013**

BOP 30-04-2013

- Diputación Provincial, personal laboral. Modificación, **IL 1563/2013**

LLEIDA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LLEIDA)

BOP 09-04-2013

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 1212/2013**

BOP 16-04-2013

- Fabricación y distribución de bebidas refrescantes. Convenio colectivo, **IL 1317/2013**

LUGO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LUGO)

BOP 11-04-2013

- Centro Asociado de la UNED, personal de administración y servicios. Modificación, **IL 1240/2013**

BOP 12-04-2013

- Hotel Santiago, S.L. Convenio colectivo, **IL 1268/2013**

BOP 22-04-2013

- Concello de Monforte de Lemos, personal funcionario. Modificación, **IL 1415/2013**
- Concello de Monforte de Lemos, personal laboral. Modificación, **IL 1416/2013**

MÁLAGA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA)

BOP 01-04-2013

- Casino Nueva Andalucía Marbella, S.A., sector juego. Convenio colectivo, **IL 1111/2013**

BOP 16-04-2013

- Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 1322/2013**
- La Hacienda Río Real, S.L. Prórroga, **IL 1320/2013**
- Servicio de información y atención al público, salas vip y autoridades en el aeropuerto de Málaga. Revisión salarial, **IL 1321/2013**
- Sociedad Financiera y Minera, S.A., fábrica de cementos Goliat. Convenio colectivo, **IL 1323/2013**

BOP 24-04-2013

- Transporte de viajeros de servicios discrecionales regulares temporales y regulares de uso especial. Revisión salarial, **IL 1438/2013**

- Hermanos de la Chica Rejano, Sociedad Limitada. Convenio colectivo, **IL 547/2013**

BOP 26-04-2013

- Transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares y almacenistas distribuidores y operadores logísticos. Revisión salarial, **IL 1510/2013**

BOP 29-04-2013

- Transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares y almacenistas distribuidores y operadores logísticos. Revisión salarial, **IL 1545/2013**
- Mantenimiento y Limpieza de playas de Benalmádena. Revisión salarial, **IL 1546/2013**

BOP 30-04-2013

- Ayuntamiento de Mijas, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 1548/2013**

OURENSE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE OURENSE)

BOP 22-04-2013

- Unidad de Vehículos Industriales, S.A. (UNVI, S.A.). Acuerdo Complementario, **IL 1399/2013**
- Unidad de Vehículos Industriales, S.A. (UNVI, S.A.). Convenio colectivo, **IL 1401/2013**

PALMAS (LAS)

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA)

BOP 19-04-2013

- Canaragua, S.A., San Bartolomé de Tirajana. Prórroga, **IL 1394/2013**
- Canarias de Limpieza Urbana, S.A. (CLUSA), limpieza pública de Agüimes. Convenio colectivo, **IL 1389/2013**
- Canarias de limpieza urbana, S.A. (Clusa), servicio de recogida de basuras de Ingenio. Convenio colectivo, **IL 1390/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., recogida domiciliar de basura, limpieza viaria y otros análogos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Brígida. Revisión salarial, **IL 1392/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza integral de playas y litorales de Las Palmas de Gran Canaria. Prórroga y revisión, **IL 1393/2013**
- Oasis Gran Casino, S.A. Prórroga y revisión, **IL 1379/2013**
- Sercanarias, S.A., limpieza y conservación del alcantarillado de Las Palmas de Gran Canaria. Convenio colectivo, **IL 1385/2013**
- STS Juncos Canarias 2005, S.L. Convenio colectivo, **IL 1383/2013**
- Terminales Canarios, S.L. Convenio colectivo, **IL 1391/2013**

PONTEVEDRA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

BOP 01-04-2013

- Aguasana, S.L. Prórroga, **IL 1095/2013**
- Carchidea, S.L. Prórroga, **IL 1094/2013**

BOP 09-04-2013

- Rematantes y aserradores de madera. Convenio colectivo, **IL 1200/2013**

BOP 15-04-2013

- Setex Aparki, S.A., Grúas-Vigo. Revisión salarial, **IL 1274/2013**
- Setex-Aparki, S.A., Grúas- Pontevedra. Revisión salarial, **IL 1273/2013**

BOP 16-04-2013

- Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo. Revisión salarial, **IL 1315/2013**

BOP 19-04-2013

- Hospital Miguel Domínguez, S.L. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 1355/2013**

SALAMANCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA)

BOP 09-04-2013

- Urbaser, S.A., limpieza viaria de Ciudad Rodrigo y recogida de basuras de mancomunidades de Alto y Ribera del Agueda, Yeltes y Agadón. Revisión salarial, **IL 1213/2013**

BOP 11-04-2013

- Actividades agropecuarias. Revisión salarial, **IL 1224/2013**

SANTA CRUZ DE TENERIFE

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

BOP 19-04-2013

- Construcción. Calendario laboral, **IL 1361/2013**
- Siderometalurgia e instalaciones eléctricas. Convenio colectivo, **IL 1380/2013**
- Adrue, S.L., Hotel Roca de Nivaria. Pacto, **IL 1378/2013**
- Ascan Torrabonaf UTE Adeje, Servicio de Recogida de Residuos Sólido Urbanos, Limpieza Viaria, Jardines y otros afines. Convenio colectivo, **IL 1363/2013**
- Clínica San Juan de Dios. Convenio colectivo, **IL 1364/2013**
- Costa Adeje Gran Hotel, S.L., Costa Adeje Gran Hotel. Pacto salarial, **IL 1366/2013**
- Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de los Realejos, S.L., Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 1360/2013**
- Felahotel, S.L., Hotel Fañabé Costasur. Pacto salarial, **IL 1369/2013**
- Fred Olsen, S.A., hotel Jardín Tecina. Pacto regulador, **IL 1370/2013**
- Hotel Tenerife Plaza, S.A., Hotel Gala Tenerife. Pacto, **IL 1373/2013**
- Isabel Family Hotel, S.L.U. Pacto salarial, **IL 1367/2013**
- Jardines de Nivaria, S.L., Hoteles Jardines de Nivaria y Colón Guanahani. Pacto, **IL 1376/2013**
- JT International Canarias, SA, centro 1. Convenio colectivo, **IL 1372/2013**
- Naviera Marot, S.A. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 1365/2013**
- Tertian XXI S.L.U., Hotel Sol Tenerife. Pacto, **IL 1371/2013**
- Unión Temporal "Acciona Infraestructuras, S.A. y Acciona Servicios Urbanos, S.R.L.", Unión Temporal de Empresa Mantenimiento Urbano Santa Cruz de Tenerife. Revisión salarial, **IL 1359/2013**

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

BOP 24-04-2013

- Hostelería. Interpretación, **IL 1431/2013**
- Industrias de la madera. Calendario laboral, **IL 1432/2013**
- Fred Olsen, S.A., restaurante Las Rosas. Pacto salarial, **IL 1433/2013**
- Sat Canariasol 479/05. Convenio colectivo, **IL 1430/2013**

SEVILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA)

BOP 03-04-2013

- Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías y relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares y artículos de regalo; comercio textil; comercio de materiales de construcción, y comercio de la piel. Acuerdo de mediación, **IL 1152/2013**
- Ambulancias Distrito Macarena, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 1146/2013**

BOP 06-04-2013

- Comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina. Revisión salarial, **IL 1187/2013**

BOP 18-04-2013

- Empresa Municipal de Vivienda, Suelo y Equipamiento de Sevilla, S.A. (EMVISESA). Laudo arbitral, **IL 1344/2013**

BOP 22-04-2013

- Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (ALJARAFE-SA). Convenio colectivo, **IL 1409/2013**

SORIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA)

BOP 03-04-2013

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 1153/2013**

BOP 24-04-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 1437/2013**

TARRAGONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

BOP 03-04-2013

- Ayuntamiento de Constantí, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 1156/2013**

BOP 04-04-2013

- Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios. Convenio colectivo, **IL 1170/2013**
- Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt. Convenio colectivo, **IL 1177/2013**

BOP 20-04-2013

- Nemba RCH, S.L., Mont-roig del Camp. Convenio colectivo, **IL 1417/2013**

BOP 25-04-2013

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 1475/2013**

BOP 30-04-2013

- Unió Corporació Alimentària, SCCL. Convenio colectivo, **IL 1550/2013**

TERUEL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL)

BOP 05-04-2013

- Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo, **IL 1181/2013**
- Casting Ros, S.A. Convenio colectivo, **IL 1180/2013**

TOLEDO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

BOP 25-04-2013

- Gestión Medioambiental de Toledo, S.A. (GESMAT). Convenio colectivo, **IL 1462/2013**
- Süd-Chemie Iberia, S.L. Convenio colectivo, **IL 1470/2013**
- Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. Revisión salarial, **IL 1464/2013**

BOP 26-04-2013

- Campo. Revisión salarial, **IL 1498/2013**
- Residencia Geriátrica San Diego S.L. Convenio colectivo, **IL 1499/2013**

BOP 27-04-2013

- Ayuntamiento de Villarrubia de Santiago, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 1549/2013**

BOP 30-04-2013

- Ayuntamiento de Toledo, personal laboral. Modificación, **IL 1555/2013**

VALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

BOP 06-04-2013

- Gestión Integral de Residuos Sólidos, S.A., Planta de tratamiento de Guadassuar. Convenio colectivo, **IL 1190/2013**

BOP 08-04-2013

- Cáritas Diocesana de Valencia. Convenio colectivo, **IL 1191/2013**

BOP 09-04-2013

- Pintores murales y empapeladores. Adhesión, **IL 1210/2013**
- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial, **IL 1211/2013**

BOP 10-04-2013

- Exhibición cinematográfica. Revisión salarial, **IL 1216/2013**

BOP 15-04-2013

- Cementval Materiales de Construcción, S.L., Molienda de Cemento de Puerto de Sagunto. Convenio colectivo, **IL 1276/2013**

BOP 16-04-2013

- Transporte de mercancías por carretera. Acuerdo Complementario, **IL 1319/2013**

BOP 17-04-2013

- Transporte de viajeros por carretera. Acuerdo Complementario, **IL 1329/2013**

BOP 23-04-2013

- Empresas transitorias. Revisión salarial, **IL 1439/2013**

BOP 24-04-2013

- Estaciones Terminales de Autobuses, S.A. (ETASA). Convenio colectivo, **IL 1440/2013**

BOP 26-04-2013

- Técnicas y Tratamientos Medioambientales, S.A.U., centro de Picassent. Convenio colectivo, **IL 1508/2013**

BOP 27-04-2013

- Industrias transformadoras de plásticos. Acuerdo Complementario, **IL 1542/2013**
- Industrias vinícolas y comercio. Convenio colectivo, **IL 1543/2013**

BOP 29-04-2013

- Comercio de materiales de la construcción. Convenio colectivo, **IL 1544/2013**
- Cementval Materiales de Construcción, S.L., Molienda de Cemento de Puerto de Sagunto. Corrección de errores, **IL 1547/2013**

BOP 30-04-2013

- Cerámica La Barrina, S.A. Convenio colectivo, **IL 1551/2013**
- Cerámicas Jornet, S.A. Convenio colectivo, **IL 1557/2013**

VALLADOLID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

BOP 04-04-2013

- ALVAC, SA, servicios de Limpieza Viaria de Medina del Campo. Convenio colectivo, **IL 1162/2013**
- Rústicas Piedras Negras, S.A. Convenio colectivo, **IL 1163/2013**

BOP 09-04-2013

- Industrias de la madera. Convenio colectivo, **IL 1202/2013**

BOP 11-04-2013

- Ayuntamiento de Valladolid, personal funcionario. Modificación, **IL 1222/2013**
- Ayuntamiento de Valladolid y Fundaciones Municipales de Deportes, Cultura y Seminci, personal laboral. Modificación, **IL 1223/2013**

BOP 19-04-2013

- Ayuntamiento de Laguna de Duero, personal laboral. Modificación, **IL 1388/2013**

BOP 27-04-2013

- Siro Medina, S.A. Convenio colectivo, **IL 1534/2013**

VIZCAYA

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

BOB 09-04-2013

- Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia. Acuerdo de modificación, **IL 1196/2013**

BOB 18-04-2013

- Estaciones de servicio. Convenio colectivo, **IL 1336/2013**
- Layde Steel, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 1335/2013**

BOB 22-04-2013

- Depósito Franco de Bilbao. Convenio colectivo, **IL 1397/2013**
- Fuchosa, S.L., centro de Atxondo. Convenio colectivo, **IL 1402/2013**
- Servicleop, S.L. Convenio colectivo, **IL 1398/2013**

BOB 30-04-2013

- Colegio de Abogados de Bizkaia. Convenio colectivo, **IL 1556/2013**

ZAMORA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

BOP 12-04-2013

- Construcción, obras públicas y derivados del cemento. Convenio colectivo, **IL 1258/2013**

BOP 15-04-2013

- Industrias de la madera. Calendario laboral, **IL 1277/2013**

BOP 26-04-2013

- Construcción, obras públicas y derivados del cemento. Revisión salarial, **IL 1509/2013**

ZARAGOZA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

BOP 04-04-2013

- Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (REICAZ). Convenio colectivo, **IL 1164/2013**

BOP 06-04-2013

- Teka Industrial, SA, centro de trabajo de Zaragoza. Convenio colectivo, **IL 1188/2013**

BOP 08-04-2013

- Hostelería. Revisión salarial, **IL 1189/2013**

BOP 09-04-2013

- Ultracongelados de Cortes, S.L. Convenio colectivo, **IL 1204/2013**

BOP 16-04-2013

- Factorías Industriales Regalices de España, S.L. Convenio colectivo, **IL 1314/2013**

BOP 22-04-2013

- Diputación Provincial, personal laboral. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 1407/2013**

BOP 24-04-2013

- Cables de Comunicaciones, S.L. Convenio colectivo, **IL 1422/2013**

BOP 26-04-2013

- Oficinas y despachos. Revisión salarial, **IL 1578/2013**
- Ibérica de Sales, S.A. Convenio colectivo, **IL 1490/2013**
- Lavanderías Salduba, S.L. Convenio colectivo, **IL 1492/2013**

Revista de

Información Laboral

LEGISLACIÓN

- **Normas de interés:**
 - **Plan Nacional de Reformas 2013-2016**
- **Repertorio cronológico de legislación**
- **Repertorio analítico de legislación**

PLAN NACIONAL DE REFORMAS 2013-2016

Incluimos el texto de las ocho reformas más destacadas del Plan Nacional de Reformas 2013-2016 y el calendario de las próximas reformas (anexo III)

[...]

De todas las medidas incluidas en el PNR, deben resaltarse **ocho reformas por el impacto** que van a tener en la economía española y que se resumen a continuación:

1. SANEAMIENTO DE LAS CUENTAS PÚBLICAS: MEDIDAS DE CONSOLIDACIÓN FISCAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Al igual que en 2012, el saneamiento de las cuentas públicas es un eje clave en del PNR que se explica con un mayor grado de detalle en la actualización del Programa de Estabilidad 2013-2016.

En el ámbito de la consolidación fiscal se pueden diferenciar dos tipos de iniciativas:

- **Mejora del marco de gobernanza económica**, mejorando la disciplina presupuestaria de todas las Administraciones Públicas.

En 2012 el hito fundamental en la **mejora de la disciplina presupuestaria** fue la aprobación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que se verá reforzado por la aprobación durante 2013 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

Además, se presta una especial atención a la creación de **la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal** que velará por el cumplimiento de la estabilidad presupuestaria en todos los niveles de la Administración. La Ley Orgánica de creación de esta autoridad está en trámite de consultas y se espera que se remita a las Cortes Generales en junio, con el objeto de que pueda estar constituida antes de elaborarse los Presupuestos Generales del Estado de 2014.

Estas medidas se completan con las ya adoptadas en materia de transparencia de los datos de ejecución presupuestaria y con las medidas que se van a poner en marcha para **luchar contra la morosidad en las Administraciones Públicas**.

- **Medidas de subidas de ingresos y ajustes de gastos** para cumplir con los objetivos de estabilidad presupuestaria en el periodo 2013-2016. No obstante, la estrategia de consolidación fiscal se desarrolla con un mayor grado de detalle en el Programa de Estabilidad.

En materia de Seguridad Social, se han iniciado ya las actuaciones para la **regulación normativa del factor de sostenibilidad**, con el objetivo de revisar los parámetros fundamentales del sistema de Seguridad Social, en función de la evolución de la esperanza de vida y otros factores demográficos y económicos. Se ha designado un comité de expertos encargado de realizar un informe sobre el factor de sostenibilidad, que será remitido al Parlamento antes del 31 de mayo a efectos de que la Comisión del Pacto de Toledo pueda, entre junio y julio elaborar las recomendaciones que deriven en la normativa reguladora del factor de sostenibilidad que se aprobará a lo largo de 2013.

2. SEGUIMIENTO DE LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

La reforma del mercado de trabajo efectuada en 2012 establece un nuevo marco de relaciones laborales dirigido a modificar la dinámica y el patrón de ajuste del mercado de trabajo español, lo que constituye un aspecto esencial de cara a la **preparación de una recuperación económica generadora de empleo**. Sus objetivos prioritarios consisten en favorecer las medidas de flexibilidad interna, a través de instrumentos que permiten a las empresas adaptarse a las circunstancias económicas sin destruir masivamente empleo y en mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

La supervisión del grado de aplicación de la norma, así como la evaluación de su impacto, es esencial para conocer si la reforma cumple con los objetivos perseguidos. La elaboración de nuevos indicadores de seguimiento, la mejora de las estadísticas de empleo y el seguimiento de la jurisprudencia de los tribunales en decisiones relacionadas con la reforma laboral, permiten identificar más adecuadamente los problemas de aplicación de la norma y corregirlos en una fase temprana.

Por ello, durante 2013 se continuará con el seguimiento de la reforma a través de los grupos y comisiones creados y se ofrecerá **un primer Informe de Evaluación de sus efectos** en el primer año de aplicación, por lo que se publicará una vez se analicen los datos de la Encuesta de Población Activa para el primer trimestre de 2013. El Informe de Evaluación que analiza el impacto que ha tenido la reforma sobre los principales indicadores del mercado de trabajo, la creación de empleo, la disminución de la tasa de paro y la tasa de temporalidad, será **contrastado por un organismo independiente de reconocido prestigio antes de julio de 2013**. Este informe ayudará a definir las futuras actuaciones en esta materia.

3. LEY DE DESINDEXACIÓN DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

La **pérdida acumulada de competitividad precio** frente a los países de la zona euro es uno de los factores que más ha contribuido de forma notable a la **acumulación de desequilibrios**. Al no disponer de un mecanismo de ajustes de tipo de cambio (por pertenecer a la Eurozona), una inflación sistemáticamente superior a la de nuestros socios comerciales, lleva a la citada pérdida de competitividad precio. Por tanto, una **moderación de precios resulta imprescindible** para acelerar la recuperación de la competitividad perdida.

Esta necesaria moderación ha quedado reflejada en el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014** en el que los agentes sociales **renuncian explícitamente a una indexación directa de los salarios al IPC** con el fin de que la moderación de rentas salariales permita facilitar el crecimiento y la creación de empleo. En este contexto, **las Administraciones Públicas no pueden ser ajenas a un ejercicio responsable** de coordinación de rentas como el que proponen los agentes sociales.

Ante esta situación, se ha elaborado el borrador de **anteproyecto de Ley de Desindexación respecto al IPC**. Esta norma introducirá un **nuevo índice de referencia que sustituya al IPC** en las actualizaciones periódicas, entre otras, de ingresos y gastos, precios, tarifas, tasas y rentas de las Administraciones Públicas. El nuevo índice será más exigente que el IPC y en su formulación tendrá en cuenta el nivel inflación del 2% considerado por el Banco Central Europeo como estabilidad de precios.

El principal objetivo de esta norma es **prevenir determinados “efectos de segunda ronda” en el proceso de formación de precios**. La nueva referencia, busca **neutralizar el efecto de variables que no dependen de los fundamentos de la economía** sobre sucesivas rondas de formación de precios y salarios que pueden afectar a la competitividad de la economía española. De esta forma, se limita la influencia sobre la economía española de importantes perturbaciones de precios de origen exógeno y se consigue que **la inflación esté más cercana a los fundamentos de la propia economía**.

Está previsto que el anteproyecto de ley se presente al **Consejo de Ministros a finales de mayo** de este año, de manera que pueda **entrar en vigor en enero de 2014**, momento en el que se actualizan la mayor parte de los precios.

4. LEY DE GARANTÍA DE LA UNIDAD DE MERCADO Y PLAN DE RACIONALIZACIÓN NORMATIVA

Con el objetivo fundamental de facilitar el libre establecimiento y la libre circulación de operadores en todo el territorio nacional, se aprobará con la máxima celeridad por el trámite de urgencia el anteproyecto de **Ley de Garantía de la Unidad de Mercado**. A través de esta ley, se establece un marco riguroso para una buena regulación, basado en los principios de necesidad y proporcionalidad, a observar por todas las administraciones en la regulación de las actividades económicas. La Ley consta de cuatro bloques básicos: Principios de garantía de la libertad de establecimiento y la libertad de circulación, que deben respetar todas las disposiciones y actos de las Administraciones Públicas.

Cooperación institucional para eliminar trabas, asegurar que no se establezcan nuevos obstáculos y para una adecuada supervisión.

Nuevo modelo de regulación basado en los principios de garantía del libre establecimiento y circulación.

- Mecanismos ágiles de resolución de los problemas de los operadores con la Administración a través de dos vías fundamentales, en las que se prevé la intervención de la nueva Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para asegurar un enfoque de eficiencia económica.

Para la adaptación de la normativa vigente a la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado, por parte de todas las Administraciones Públicas, ya ha comenzado a aplicarse el **Plan de Racionalización Normativa**, que consta de los siguientes hitos:

Fase de identificación de la normativa. Se han identificado más de 5.000 normas que afectan a los diferentes sectores. Toda esta información ha sido sistematizada y volcada a una base de datos.

Fase de evaluación de la normativa, que ya se ha iniciado. Para el proceso de evaluación de la normativa identificada, se ha elaborado un cuestionario de evaluación de conformidad con los principios de unidad de mercado y buena regulación económica contenidos en el anteproyecto de Ley.

Fase de modificación de la normativa. En el caso en que se detecte la necesidad de modificar alguna disposición, en el anteproyecto de ley se prevé su adaptación en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor.

5. LEY DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y SU INTERNACIONALIZACIÓN

Con el objetivo de alcanzar un entorno empresarial más favorable, fomentando y facilitando la creación de empresas, y que los proyectos viables puedan desarrollarse plenamente e internacionalizarse, en 2013 se aprobará **Ley de Apoyo al Emprendedor y su Internacionalización**, con las siguientes medidas:

Medidas destinadas a impulsar la iniciativa emprendedora, que incluyen formación en materia de emprendimiento, creación de la figura del Emprendedor de Responsabilidad Limitada y de la figura de la Sociedad Limitada de Formación Sucesiva, constitución de sociedades de responsabilidad limitada en veinticuatro horas y creación de los Puntos de Atención al Emprendedor, y facilitación del acceso a la segunda oportunidad, a través de un mecanismo extrajudicial de pagos.

Medidas fiscales de apoyo al emprendedor en particular se establecerá el IVA por criterio de caja, la deducción por reinversión de beneficios, la deducción por I+D e incentivos fiscales a los inversores informales en emprendimiento.

Medidas para impulsar la financiación de los emprendedores, concretamente: eliminación de cargas para incentivar la emisión de valores en el Mercado Alternativo de Renta Fija (MARF), flexibilización de la regulación de los acuerdos de refinanciación e impulso de nuevos instrumentos para la financiación de los proyectos de internacionalización.

Medidas para fomentar el crecimiento empresarial: se ampliará la lista de actividades exentas de licencia municipal y se eliminarán obstáculos al acceso de los emprendedores a la contratación pública.

Medidas para impulsar la internacionalización de la economía española: Se prevé un nuevo régimen de visados y autorizaciones de residencia para impulsar la atracción de talento e inversión y se articulará, con una periodicidad definida, una estrategia española de internacionalización.

6. MODERNIZAR Y RACIONALIZAR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: LEY PARA LA RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

En un momento como el actual en el que el cumplimiento de los compromisos europeos sobre consolidación fiscal son de máxima prioridad, resulta imprescindible que la Administración Local también contribuya a este objetivo racionalizando su estructura, en algunas ocasiones sobredimensionada, y garantizando su sostenibilidad financiera.

Entre las medidas que se van a poner en marcha para fomentar el crecimiento y la competitividad actual y futura de la economía española se encuentra el **Anteproyecto de Ley para la racionalización y sostenibilidad de la Administración Local**, que se remitirá en julio a las Cortes Generales.

El anteproyecto de Ley supone un avance en el ámbito municipal, sin que implique reducir las competencias de los entes locales. Se trata de una **reforma racionalizadora y ahorradora del gasto público** que ayudará a que España vuelva a crecer sobre la base de la estabilidad en el conjunto de sus administraciones públicas garantizando a los ciudadanos el uso óptimo de los recursos que financian a través del sistema impositivo.

La Ley persigue **cuatro objetivos principales**: clarificar competencias municipales para evitar duplicidades, racionalizar la estructura organizativa, garantizar un control financiero y presupuestario más riguroso y favorecer una regulación favorable a la iniciativa económica privada. Para ello, la norma **incide en la estructura de la Administración Local** buscando el equilibrio financiero, la eficiencia en el ejercicio de sus actividades y una mayor profesionalización en toda la función local, tanto la desempeñada a nivel político como a nivel administrativo.

Paralelamente al proceso de clarificación de competencias de la administración local se iniciará un proceso similar con las competencias autonómicas, a través de la revisión de las actividades financiadas mediante convenio.

7. LEY DE COLEGIOS Y SERVICIOS PROFESIONALES

En el primer semestre de 2013, se aprobará el anteproyecto de **Ley de Colegios y Servicios Profesionales**, que elimina obstáculos al acceso y ejercicio de la actividad en un número elevado de actividades profesionales. El anteproyecto de Ley establece un marco general regulador del acceso y ejercicio de las actividades profesionales.

Por un lado, se establecen las **condiciones comunes u horizontales**, a respetar por toda la regulación que incida en el acceso o ejercicio de las distintas profesiones. El principio general será el de libre acceso y ejercicio y las limitaciones a este principio general deberán responder a los principios de necesidad, proporcionalidad y no discriminación.

Por otro lado, las restricciones basadas en una **cualificación profesional** para el acceso a una actividad sólo podrán exigirse por ley, siempre y cuando sea necesario por motivos de interés general, lo que limitará las reservas de actividad. La Ley incorpora la normativa sobre Colegios Profesionales, que se modificará para reforzar el modelo de coexistencia de colegios de pertenencia obligatoria y voluntaria, y clarificar sus normas de funcionamiento, adaptándolas a la realidad actual. La obligación de colegiación sólo podrá exigirse para profesiones tituladas y por ley estatal, cuando resulte más eficiente la supervisión de la actividad por parte de los Colegios que por parte de las Administraciones Públicas. El resto de Colegios Profesionales pasarán a ser de adscripción voluntaria.

Además de limitar reservas de actividad, reducir obligaciones de colegiación, y simplificar requisitos de acceso y ejercicio de profesiones, aclarará el modelo de coexistencia de colegios de pertenencia obligatoria y voluntaria, su ámbito geográfico, sus funciones deontológicas y disciplinarias, su régimen económico y cuotas, el ejercicio efectivo de la tutela por la administración que corresponda o las funciones de los consejos generales, entre otras.

Lógicamente y siguiendo los principios de la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado, el acceso a una actividad profesional habilitará para su ejercicio en todo el territorio español, sin que puedan exigirse requisitos adicionales de cualificación a los del territorio donde se hubiera accedido a la profesión. La Administración deberá elaborar y mantener accesible telemáticamente una lista con todas las profesiones reguladas en el país, los requisitos de acceso, el coste de colegiación en su caso, etc.

8. REFORMA DEL GOBIERNO CORPORATIVO

El objetivo es reformar y ampliar el actual marco del Buen Gobierno Corporativo en España con la finalidad de mejorar la eficacia y responsabilidad en la gestión de las sociedades españolas y, al tiempo, situar los estándares nacionales al más alto nivel de cumplimiento comparado de los criterios y principios internacionales de Buen Gobierno. Para ello, se impulsará la elaboración de un estudio-análisis sobre los mejores estándares internacionales de Gobierno Corporativo y las áreas en las que España puede mejorar su marco actual, de modo que, en el plazo de un año, se implementen las reformas que correspondan.

En particular, se potenciará el papel de las Juntas de accionistas en el seguimiento de los esquemas retributivos de los órganos de gestión y alta dirección de la sociedad, se perfeccionarán y ampliarán las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, se analizará la posibilidad de elaborar un Código de Buenas prácticas para las sociedades no cotizadas españolas y se introducirán nuevas mejoras en el gobierno de las entidades de crédito en línea con los desarrollos legales de la Unión Europea.

En el ámbito financiero ya se han dado pasos en esta línea. Así el control y supervisión continuos del Banco de España se extiende también a los miembros de los órganos de administración y de los titulares de funciones clave de las entidades de crédito y otras entidades financieras, velando porque éstas controlen y cumplan los **requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno** marcados por la Autoridad Bancaria Europea (EBA).

Además, durante 2013 se aprobará una reforma del marco legislativo de las **Cajas de Ahorro** con la que se clarificará **su papel en el control de las entidades de crédito en su condición de accionistas**.

[...]

ANEXO III: Reformas clave para los próximos 12 meses

REFORMAS CLAVE PARA LOS PRÓXIMOS 12 MESES	PRINCIPALES MEDIDAS PREVISTAS	IMPACTO ESTIMADO DE LAS MEDIDAS (CUANTITATIVO Y/O CUALITATIVO)	FECHA PREVISTA
Reforzar la supervisión de la política presupuestaria de todos los niveles de la Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> Creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal Ley Orgánica de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal 		<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de Anteproyecto de Ley y remisión a las Cortes en junio. Creación de la Autoridad antes de elaborarse los PGE 2014
Reforzar de la transparencia y disciplina presupuestaria	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno Plan de erradicación de la morosidad de las Administraciones Públicas 		<ul style="list-style-type: none"> 2013 2013
Racionalización de la estructura de la Administración Local y garantía de su sostenibilidad financiera	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Anteproyecto de Ley para la racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (CSR 1.4.24) 	Ahorro estimado de 8.000 M€ en 2014-2015	<ul style="list-style-type: none"> Se remitirá a Cortes Generales en julio
Buen gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de los mejores estándares internacionales corporativos, analizando las mejores prácticas observadas. Códigos de Buenas Prácticas Clarificación del papel de las Cajas de Ahorro y creación de las Fundaciones Bancarias 		<ul style="list-style-type: none"> 2013 Se remitirá a Cortes Generales en junio
Revisar los parámetros fundamentales del sistema de pensiones en función de la evolución de la esperanza de vida y de otros factores demográficos y económicos	<ul style="list-style-type: none"> Regulación del factor de sostenibilidad del sistema de pensiones 		<ul style="list-style-type: none"> Ya se ha designado un Comité de Expertos para elaborar un informe que será remitido al Pacto de Toledo (Parlamento) antes del 31 de mayo Debate del informe entre junio y julio y recomendaciones del Pacto de Toledo Aprobación de la normativa antes de fin 2013
Conseguir modificar la dinámica y el patrón de ajuste del mercado de trabajo español	<ul style="list-style-type: none"> Supervisar la aplicación de la reforma laboral y evaluar su impacto sobre el mercado de trabajo, para en su caso realizar las modificaciones oportunas. 		<ul style="list-style-type: none"> Informe por el Ministerio de Empleo, contrastado por organismo independiente antes de julio de 2013
Estrategia de Políticas Activas de empleo	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación institucional y evaluación de las políticas activas 		<ul style="list-style-type: none"> Plan Anual de Empleo se aprobará en 2T 2013
	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la inserción laboral a través de la formación 		<ul style="list-style-type: none"> Diferentes medidas en vigor y en aplicación durante 2013
	<ul style="list-style-type: none"> Vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo 		<ul style="list-style-type: none"> 2013
	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la intermediación laboral 		<ul style="list-style-type: none"> En marcha, modelo en funcionamiento a finales de octubre de 2013
	<ul style="list-style-type: none"> Fomento del empleo y emprendimiento joven 		<ul style="list-style-type: none"> Algunas medidas en vigor, el resto se desarrollarán en 2013

REFORMAS CLAVE PARA LOS PRÓXIMOS 12 MESES	PRINCIPALES MEDIDAS PREVISTAS	IMPACTO ESTIMADO DE LAS MEDIDAS (CUANTITATIVO Y/O CUALITATIVO)	FECHA PREVISTA
Aumentar la flexibilidad de la economía española y fomentar una mayor competitividad exterior	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Ley de desindexación respecto al IPC 	<ul style="list-style-type: none"> • Anteproyecto en mayo de 2013. Objetivo de entrada en vigor en 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anteproyecto en mayo de 2013. Objetivo de entrada en vigor en 2014.
Facilitar el libre establecimiento y la libre circulación de operadores en todo el territorio nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Ley de Unidad de Mercado • Programa de trabajo para implementación 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del 35% de las cargas administrativas; mejora de la competencia, de la inversión y de la productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación por trámite de urgencia • Finalizada la identificación normativa, fase de evaluación. La modificación comenzará en septiembre
Creación de un entorno favorable a la iniciativa emprendedora y desarrollo e internacionalización de los proyectos empresariales	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación en mayo de 2013. Objetivo entrada en vigor antes de 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación en mayo de 2013. Objetivo entrada en vigor antes de 2014.
Mejorar el seguimiento y control de la morosidad del sector público	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera para integrar el control de la deuda comercial en el principio de sostenibilidad financiera. • Ley de nueva planta para el control de las facturas, que evitará la demora en la anotación contable de las transacciones realizadas. • Tercera fase del Plan de Pago a Proveedores para limpiar el stock de facturas pendientes de pago en Comunidades Autónomas y Entidades Locales. • Plan de erradicación de la morosidad 	<ul style="list-style-type: none"> • 2013 	<ul style="list-style-type: none"> • 2013
Mejora de la eficiencia en el gasto sanitario y farmacéutico	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva Orden de Precios de Referencia • Plataforma de compras centralizadas y despliegue de la E-Salud • Nuevo marco legal para el modelo de gestión clínica y optimización de los recursos sanitarios y sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorros estimados en 2013 de 859 M€ (409 M€ + 300 M€ + 150 M€) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2013
Racionalización del sistema de atención a la dependencia y garantía de su sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la aportación del beneficiario al pago de los servicios • Adecuación de las prestaciones a las necesidades reales de los dependientes y priorización de los servicios profesionales sobre las prestaciones económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorros estimados en 2013 de 628 M€ (339 M€ + 289 M€) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2013
Eliminación de obstáculos al acceso y ejercicio de la actividad en un número elevado de actividades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Ley de Colegios y Servicios Profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del anteproyecto en primer semestre de 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del anteproyecto en primer semestre de 2013.
Reducción de la tasa de abandono escolar temprano	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Ley Orgánica de Calidad Educativa (CSR 6.2.14) 	<ul style="list-style-type: none"> • Se estima que la reforma de la Ley Orgánica de calidad educativa permitirá situar la tasa de abandono escolar por debajo del 15% en 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobado en anteproyecto, aprobación definitiva 4T2013
Fomento del despliegue de nuevas redes de	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Ley General de Telecomunicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • En anteproyecto, aprobación definitiva 	<ul style="list-style-type: none"> • En anteproyecto, aprobación definitiva

REFORMAS CLAVE PARA LOS PRÓXIMOS 12 MESES	PRINCIPALES MEDIDAS PREVISTAS	IMPACTO ESTIMADO DE LAS MEDIDAS (CUANTITATIVO Y/O CUALITATIVO)	FECHA PREVISTA
operadores e incremento de la oferta de servicios innovadores	(CSR 8.3.12)		1T2014
Elaboración de un mapa de cobertura de banda ancha	• Estrategia Nacional de Redes Ultrarápidas		• Aplicación en 2013
Implantación de la telefonía móvil 4G y consecución de un uso eficiente del espectro	• Medidas del Plan Marco de Actuaciones para la Liberación del Dividendo Digital		• Aplicación en 2013
Incremento del uso de los servicios públicos electrónicos	• Plan de Acción de Administración Electrónica de la Administración General del Estado		• Aplicación en 2013
Fomento de la investigación científica y técnica	• Creación de la Agencia Estatal para la Investigación		• 2013
Garantizar la competencia efectiva <i>ex ante</i> y <i>ex post</i> en todos los mercados	• Aprobación de la Ley de Creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia		• Junio de 2013
Garantizar la estabilidad financiera del sistema eléctrico	• Puesta en marcha de la nueva institución		• Noviembre 2013
Garantizar una supervisión más eficaz del sector de transporte por carretera, mejora de la profesionalidad de las empresas y consecución de una mayor transparencia del sector del transporte	• Paquete de medidas normativas para la reforma energética		• Anteproyecto de ley antes del 30 de junio.
Fomento de la eficiencia de la red de nodos logísticos	• Aprobación de la Reforma de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres		• Segundo trimestre 2013
Fomento de la rehabilitación residencial para la mejora de la eficiencia energética y el estado de conservación de los edificios	• Estrategia para la optimización de las actividades logísticas		• En aplicación
Dinamización del mercado de alquiler	• Aprobación de la Ley de Regeneración, Rehabilitación y Renovación Urbanas		• Aprobación segundo trimestre 2013
Aumentar la competitividad del sector agroalimentario y reducir los desequilibrios en las relaciones comerciales entre los diferentes operadores de la cadena de valor	• Ley de Medidas de Flexibilización y Fomento del Mercado de Alquiler de Viviendas		• Aprobación abril 2013
Mejorar la organización del sistema judicial y el reparto de asuntos judiciales	• Aprobación de la Ley de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria		• Aprobación segundo trimestre de 2013
	• Anteproyecto de Ley de fomento de las cooperativas agrarias		• Aprobación de la ley segundo trimestre de 2013
	• Nueva Ley Orgánica de Enjuiciamiento Judicial y nueva Ley Enjuiciamiento criminal		• 2013

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
2013					
ENERO					
28	NACIONAL. Corrección de erratas de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero. Se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de PGE para el año 2013 (BOE 4-03-13).....	1645/2013	20	NAVARRA. Decreto Foral 19/2013, de 20 de marzo. Modifican los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo, aprobados por el Decreto Foral 15/2012, de 14 de marzo (BON 9-04-13).....	1647/2013
			21	NACIONAL. Resolución de 21 de marzo de 2013. Publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2013 (BOE 19-04-13) ..	1654/2013
			22	CANTABRIA. Orden SAN/10/2013, de 22 de marzo. Modifica la Orden EMP/48/2009, que desarrolla el catálogo de servicios del sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia y la Orden SAN/24/2012, que fija los precios públicos de las prestaciones y servicios (Cantabria) (BOCantabria 8-04-13)	1644/2013
			25	NAVARRA. Orden Foral 106/2013, de 25 de marzo. Se aprueba la convocatoria para determinar la participación de las asociaciones de profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Navarro del Trabajo Autónomo (BON 19-04-13).....	1656/2013
MARZO					
11	ASTURIAS. Resolución de 11 de marzo de 2013. Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados de Prevención Territoriales del Principado de Asturias para el período 2013-2015, así como de su reglamento de funcionamiento, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo (BOPA 2-04-13).....	1637/2013	ABRIL		
11	PAÍS VASCO. Acuerdo de 11 de marzo de 2013. Tarifas por prestación de servicios sanitarios y docentes a terceros obligados al pago durante el ejercicio 2013 (País Vasco) (BOPV 4-04-13).....	1641/2013	1	GALICIA. Orden de 1 de abril de 2013. Modelo de informe social unificado para el área de dependencia discapacidad y promoción de la autonomía personal y se aprueba su utilización en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG 10-04-13)	1648/2013
13	PAÍS VASCO. Resolución de 13 de marzo de 2013. Declara mantener la validez de la Tarjeta Individual Sanitaria sin tener en cuenta la referencia a la caducidad (País Vasco) (BOPV 4-04-13).....	1642/2013	2	ANDALUCÍA. Decreto Ley 4/2013, de 2 de abril. Modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA 3-04-13) ...	1639/2013
15	CASTILLA-LA MANCHA. Orden de 15 de marzo de 2013. Adapta el procedimiento de comunicación electrónica del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (DOCM 4-04-13)	1640/2013	2	ARAGÓN. Decreto 54/2013, de 2 de abril. Habilitación normativa para la aprobación de las disposiciones generales necesarias para la ordenación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 11-04-13)	1649/2013
20	CANARIAS. Orden de 20 de marzo de 2013. Acuerda la implantación del portafirmas electrónico corporativo del Gobierno de Canarias en la Consejería de Empleo Industria y Comercio (BOCanarias 2-04-13)	1638/2013	2	EXTREMADURA. Decreto 45 /2013, de 2 de abril. Modifica D 21/2011, de 25 de febrero, que establece la organización del procedimiento para el reconocimien-	

	to de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no formales de formación, en la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 9-04-13)	1646/2013		sejo General del Poder Judicial, por la que se suspende la vigencia del artículo 112 y parcialmente del 114 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE 12-04-13)	1650/2013
5	CANARIAS. Resolución de 5 de abril de 2013. Acuerdo por el que se deja sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOCanarias 8-04-13)	1643/2013	11	CANTABRIA. Decreto 14/2013, de 11 de abril. Registro de Empresas de Inserción de Cantabria (BOCantabria 19-04-13) ..	1655/2013
5	NAVARRA. Orden Foral 34/2013, de 5 de abril. Modifica la Orden Foral 45/2009, de 2 de abril, por la que se regula el desarrollo del módulo de Formación en Centros de Trabajo, integrado en las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra (BON 29-04-13)	1681/2013	12	MURCIA. Decreto n.º 33/2013, de 12 de abril. Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento (BORM 16-04-13)	1651/2013
9	PAÍS VASCO. Decreto 191/2013, de 9 de abril. Estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (País Vasco) (BOPV 24-04-13) ..	1657/2013	19	ARAGÓN. Instrucción de 19 de abril de 2013. sobre nuevos criterios de gestión en materia de ausencias por enfermedad o incapacidad temporal (Aragón) (BOA 29-04-13)	1680/2013
11	NACIONAL. Resolución de 11 de abril de 2013, del Congreso de los Diputados. Se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE 17-04-13)	1652/2013	23	ANDALUCÍA. Decreto 50/2013, de 23 de abril. Régimen sancionador del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Andalucía y se modifica el Decreto 396/2008, de 24 de junio (BOJA 25-04-13)	1658/2013
11	NACIONAL. Ley Orgánica 1/2013, de 11 de abril. Proceso de renovación del Con-		23	CASTILLA-LA MANCHA. Orden de 23 de abril de 2013. Modifica la Orden de 14/12/2012, por la que se determinan los domingos y festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2013 (DOCM 25-04-13) ..	1679/2013

DICIEMBRE

26	NACIONAL. Resolución de 26 de diciembre de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2013 (BOE 22-01-13)	1653/2013
----	---	-----------

REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

ACUERDOS INTERPROFESIONALES O INTERCONFEDERALES

Asturias

- Resolución de 11 de marzo de 2013. Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados de Prevención Territoriales del Principado de Asturias para el período 2013-2015, así como de su reglamento de funcionamiento, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, **IL 1637/2013**

AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS PARA EL EMPLEO

Andalucía

- Decreto Ley 4/2013, de 2 de abril. Modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, **IL 1639/2013**

ANDALUCÍA

- Decreto Ley 4/2013, de 2 de abril. Modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, **IL 1639/2013**
- Decreto 50/2013, de 23 de abril. Régimen sancionador del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Andalucía y se modifica el Decreto 396/2008, de 24 de junio, **IL 1658/2013**

ARAGÓN

- Decreto 54/2013, de 2 de abril. Habilitación normativa para la aprobación de las disposiciones generales necesarias para la ordenación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 1649/2013**
- Instrucción de 19 de abril de 2013. sobre nuevos criterios de gestión en materia de ausencias por enfermedad o incapacidad temporal (Aragón), **IL 1680/2013**

ASOCIACIONES PROFESIONALES

Navarra

- Orden Foral 106/2013, de 25 de marzo. Se aprueba la convocatoria para determinar la participación de las asociaciones de profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Navarro del Trabajo Autónomo, **IL 1656/2013**

ASTURIAS

- Resolución de 11 de marzo de 2013. Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados de Prevención Territoriales del Principado de Asturias para el período 2013-2015, así como de su reglamento de funcionamiento, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, **IL 1637/2013**

CANARIAS

- Orden de 20 de marzo de 2013. Acuerda la implantación del portafirmas electrónico corporativo del Gobierno de Canarias en la Consejería de Empleo Industria y Comercio, **IL 1638/2013**
- Resolución de 5 de abril de 2013. Acuerdo por el que se deja sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, **IL 1643/2013**

CANTABRIA

- Orden SAN/10/2013, de 22 de marzo. Modifica la Orden EMP/48/2009, que desarrolla el catálogo de servicios del sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia y la Orden SAN/24/2012, que fija los precios públicos de las prestaciones y servicios (Cantabria), **IL 1644/2013**
- Decreto 14/2013, de 11 de abril. Registro de Empresas de Inserción de Cantabria, **IL 1655/2013**

CASTILLA-LA MANCHA

- Orden de 15 de marzo de 2013. Adapta el procedimiento de comunicación electrónica del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, **IL 1640/2013**
- Orden de 23 de abril de 2013. Modifica la Orden de 14/12/2012, por la que se determinan los domingos y festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2013, **IL 1679/2013**

COMERCIO

Horarios comerciales

Castilla-La Mancha

- Orden de 23 de abril de 2013. Modifica la Orden de 14/12/2012, por la que se determinan los domingos y festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2013, **IL 1679/2013**

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Nacional

- Ley Orgánica 1/2013, de 11 de abril. Proceso de renovación del Consejo General del Poder Judicial, por la que se suspende la vigencia del artículo 112 y parcialmente del 114 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, **IL 1650/2013**

CONTRATO DE TRABAJO

Comunicación de su contenido y de sus copias básicas y uso de medios telemáticos

Castilla-La Mancha

- Orden de 15 de marzo de 2013. Adapta el procedimiento de comunicación electrónica del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, **IL 1640/2013**

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Nacional

- Corrección de erratas de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero. Se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de PGE para el año 2013, **IL 1645/2013**

CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Extremadura

- Decreto 45 /2013, de 2 de abril. Modifica D 21/2011, de 25 de febrero, que establece la organización del procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no formales de formación, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 1646/2013**

EMPLEO

País Vasco

- Decreto 191/2013, de 9 de abril. Estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (País Vasco), **IL 1657/2013**

Fomento de empleo

Nacional

- Resolución de 11 de abril de 2013, del Congreso de los Diputados. Se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, **IL 1652/2013**

Organismos y órganos

Andalucía

- Decreto Ley 4/2013, de 2 de abril. Modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, **IL 1639/2013**

EXTRANJEROS

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

Nacional

- Resolución de 21 de marzo de 2013. Publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el segundo trimestre de 2013, **IL 1654/2013**
- Resolución de 26 de diciembre de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2013, **IL 1653/2013**

EXTREMADURA

- Decreto 45 /2013, de 2 de abril. Modifica D 21/2011, de 25 de febrero, que establece la organización del procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no

formales de formación, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 1646/2013**

FOMENTO DEL EMPLEO

Programas

Nacional

- Resolución de 11 de abril de 2013, del Congreso de los Diputados. Se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, **IL 1652/2013**

Andalucía

- Decreto Ley 4/2013, de 2 de abril. Modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, **IL 1639/2013**

FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

Organismos y órganos

Andalucía

- Decreto Ley 4/2013, de 2 de abril. Modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo, **IL 1639/2013**

Programas

Navarra

- Orden Foral 34/2013, de 5 de abril. Modifica la Orden Foral 45/2009, de 2 de abril, por la que se regula el desarrollo del módulo de Formación en Centros de Trabajo, integrado en las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, **IL 1681/2013**

Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional

Extremadura

- Decreto 45 /2013, de 2 de abril. Modifica D 21/2011, de 25 de febrero, que establece la organización del procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no formales de formación, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 1646/2013**

GALICIA

- Orden de 1 de abril de 2013. Modelo de informe social unificado para el área de dependencia discapacidad y promoción de la autonomía personal y se aprueba su utilización en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, **IL 1648/2013**

INCAPACIDAD TEMPORAL

Aragón

- Instrucción de 19 de abril de 2013. sobre nuevos criterios de gestión en materia de ausencias por enfermedad o incapacidad temporal (Aragón), **IL 1680/2013**

INSERCIÓN LABORAL

Extremadura

- Decreto 45 /2013, de 2 de abril. Modifica D 21/2011, de 25 de febrero, que establece la organización del procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y vías no

formales de formación, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 1646/2013**

JUBILACIÓN

Nacional

- Resolución de 11 de abril de 2013, del Congreso de los Diputados. Se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, **IL 1652/2013**

MINUSVÁLIDOS

Prestaciones asistenciales

Aragón

- Decreto 54/2013, de 2 de abril. Habilitación normativa para la aprobación de las disposiciones generales necesarias para la ordenación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 1649/2013**

Cantabria

- Orden SAN/10/2013, de 22 de marzo. Modifica la Orden EMP/48/2009, que desarrolla el catálogo de servicios del sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia y la Orden SAN/24/2012, que fija los precios públicos de las prestaciones y servicios (Cantabria), **IL 1644/2013**

Galicia

- Orden de 1 de abril de 2013. Modelo de informe social unificado para el área de dependencia discapacidad y promoción de la autonomía personal y se aprueba su utilización en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, **IL 1648/2013**

MURCIA

- Decreto n.º 33/2013, de 12 de abril. Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento, **IL 1651/2013**

NAVARRA

- Decreto Foral 19/2013, de 20 de marzo. Modifican los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo, aprobados por el Decreto Foral 15/2012, de 14 de marzo, **IL 1647/2013**
- Orden Foral 106/2013, de 25 de marzo. Se aprueba la convocatoria para determinar la participación de las asociaciones de profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Navarro del Trabajo Autónomo, **IL 1656/2013**
- Orden Foral 34/2013, de 5 de abril. Modifica la Orden Foral 45/2009, de 2 de abril, por la que se regula el desarrollo del módulo de Formación en Centros de Trabajo, integrado en las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo, en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, **IL 1681/2013**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Acuerdos interprofesionales o interconfederales

Asturias

- Resolución de 11 de marzo de 2013. Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados de Prevención Territoriales del Principado de Asturias para el período 2013-2015, así como de su reglamento de funcionamiento, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, **IL 1637/2013**

PAÍS VASCO

- Acuerdo de 11 de marzo de 2013. Tarifas por prestación de servicios sanitarios y docentes a terceros obligados al pago durante el ejercicio 2013 (País Vasco), **IL 1641/2013**
- Resolución de 13 de marzo de 2013. Declara mantener la validez de la Tarjeta Individual Sanitaria sin tener en cuenta la referencia a la caducidad (País Vasco), **IL 1642/2013**
- Decreto 191/2013, de 9 de abril. Estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (País Vasco), **IL 1657/2013**

PRESTACIONES

País Vasco

- Acuerdo de 11 de marzo de 2013. Tarifas por prestación de servicios sanitarios y docentes a terceros obligados al pago durante el ejercicio 2013 (País Vasco), **IL 1641/2013**

PRESTACIONES DE ASISTENCIA SANITARIA-FARMACÉUTICA

País Vasco

- Acuerdo de 11 de marzo de 2013. Tarifas por prestación de servicios sanitarios y docentes a terceros obligados al pago durante el ejercicio 2013 (País Vasco), **IL 1641/2013**

Tarjeta sanitaria individual

País Vasco

- Resolución de 13 de marzo de 2013. Declara mantener la validez de la Tarjeta Individual Sanitaria sin tener en cuenta la referencia a la caducidad (País Vasco), **IL 1642/2013**

PRESTACIONES POR JUBILACIÓN

Nacional

- Resolución de 11 de abril de 2013, del Congreso de los Diputados. Se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, **IL 1652/2013**

PRESTACIONES SANITARIAS

País Vasco

- Acuerdo de 11 de marzo de 2013. Tarifas por prestación de servicios sanitarios y docentes a terceros obligados al pago durante el ejercicio 2013 (País Vasco), **IL 1641/2013**
- Resolución de 13 de marzo de 2013. Declara mantener la validez de la Tarjeta Individual Sanitaria sin tener en cuenta la referencia a la caducidad (País Vasco), **IL 1642/2013**

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Cantabria

- Orden SAN/10/2013, de 22 de marzo. Modifica la Orden EMP/48/2009, que desarrolla el catálogo de servicios del sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia y la Orden SAN/24/2012, que fija los precios públicos de las prestaciones y servicios (Cantabria), **IL 1644/2013**

Personas en situación de dependencia

Andalucía

- Decreto 50/2013, de 23 de abril. Régimen sancionador del sistema para la autonomía y atención a la dependencia

en Andalucía y se modifica el Decreto 396/2008, de 24 de junio, **IL 1658/2013**

Galicia

- Orden de 1 de abril de 2013. Modelo de informe social unificado para el área de dependencia discapacidad y promoción de la autonomía personal y se aprueba su utilización en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, **IL 1648/2013**

SEGURIDAD SOCIAL

Cotización

Nacional

- Corrección de erratas de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero. Se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de PGE para el año 2013, **IL 1645/2013**

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Acuerdos Interprofesionales o Interconfederales

Asturias

- Resolución de 11 de marzo de 2013. Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados de Prevención Territoriales del Principado de Asturias para el período 2013-2015, así como de su reglamento de funcionamiento, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo, **IL 1637/2013**

SERVICIOS DE EMPLEO AUTONÓMICO

Navarra

- Decreto Foral 19/2013, de 20 de marzo. Modifican los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo, aprobados por el Decreto Foral 15/2012, de 14 de marzo, **IL 1647/2013**

TIEMPO DE TRABAJO

Horario de trabajo

Castilla-La Mancha

- Orden de 23 de abril de 2013. Modifica la Orden de 14/12/2012, por la que se determinan los domingos y festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2013, **IL 1679/2013**

Jornada

Especiales

Horarios comerciales

Castilla-La Mancha

- Orden de 23 de abril de 2013. Modifica la Orden de 14/12/2012, por la que se determinan los domingos y festivos autorizados para la apertura al público de los establecimientos comerciales en Castilla-La Mancha durante el año 2013, **IL 1679/2013**

Reducción de jornada

Canarias

- Resolución de 5 de abril de 2013. Acuerdo por el que se deja sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, **IL 1643/2013**

TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Navarra

- Orden Foral 106/2013, de 25 de marzo. Se aprueba la convocatoria para determinar la participación de las asociaciones de profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Navarro del Trabajo Autónomo, **IL 1656/2013**

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

AGUA

- Extremadura: Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales
Revisión salarial [DOE 18-4-2013], **IL 1337/2013**
- Murcia: Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales
Convenio colectivo [BORM 12-4-2013], **IL 1282/2013**

ALIMENTACIÓN

- Alicante: Preparadores de especias, condimentos y herbostería
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1345/2013**
- Barcelona: Fabricantes de galletas
Convenio colectivo [BOP 3-4-2013], **IL 1154/2013**
- Burgos: Repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1208/2013**

ARQUEOLOGÍA

- Valenciana, Comunidad: Arqueología
Convenio colectivo [DOCV 17-4-2013], **IL 1325/2013**

BEBIDAS REFRESCANTES

- Lleida: Fabricación y distribución de bebidas refrescantes
Convenio colectivo [BOP 16-4-2013], **IL 1317/2013**

BINGO

- Cantabria: Empresas organizadoras del juego de bingo
Acuerdo de mediación [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1451/2013**

BUTANO

- Cuenca: Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo
Revisión salarial [BOP 3-4-2013], **IL 1150/2013**

CAMPO

- Cataluña: Actividades forestales de Cataluña
Convenio colectivo [DOGC 2-4-2013], **IL 1115/2013**
- Almería: Trabajo en el campo
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1435/2013**
- Salamanca: Actividades agropecuarias
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1224/2013**
- Toledo: Campo
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1498/2013**

COMERCIO

- Cataluña: Empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña
Convenio colectivo [DOGC 2-4-2013], **IL 1116/2013**

- Albacete: Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1441/2013**
- Badajoz: Comercio de óptica
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1310/2013**
- Badajoz: Comercio del calzado, artículos de piel y artículos de viaje
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1312/2013**
- Badajoz: Comercio textil, mayor y menor
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1311/2013**
- Cádiz: Mayoristas y almacenistas de alimentación
Revisión salarial [BOP 1-4-2013], **IL 1102/2013**
- Castellón: Comercio textil
Convenio colectivo [BOP 23-4-2013], **IL 1446/2013**
Revisión salarial [BOP 18-4-2013], **IL 1346/2013**
- Coruña (A): Comercio vario
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1228/2013**
- Granada: Comercio
Revisión salarial [BOP 2-4-2013], **IL 1129/2013**
- Lleida: Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1212/2013**
- Sevilla: Comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina
Revisión salarial [BOP 6-4-2013], **IL 1187/2013**
- Sevilla: Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías y relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares y artículos de regalo; comercio textil; comercio de materiales de construcción, y comercio de la piel
Acuerdo de mediación [BOP 3-4-2013], **IL 1152/2013**
- Tarragona: Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autos ervicios
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1170/2013**
- Valencia: Comercio de materiales de la construcción
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1544/2013**

CONSIGNATARIAS DE BUQUES, AGENCIAS DE ADUANAS, ETC.

- Valencia: Empresas transitarías
Revisión salarial [BOP 23-4-2013], **IL 1439/2013**

CONSTRUCCIÓN

- Nacionales: Derivados del cemento
Convenio colectivo [BOE 9-4-2013], **IL 1197/2013**
- Nacionales: Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales
Acuerdo Complementario [BOE 18-4-2013], **IL 1341/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ACTIVIDADES

- Valenciana, Comunidad: Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas
Convenio colectivo [DOCV 12-4-2013], **IL 1244/2013**
- Alicante: Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1474/2013**
- Barcelona: Construcción y obras públicas
Interpretación [BOP 3-4-2013], **IL 1151/2013**
- Cádiz: Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 25-4-2013], **IL 1484/2013**
- Córdoba: Derivados del cemento
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1257/2013**
- Coruña (A): Construcción
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1229/2013**
- Coruña (A): Elaboración e instalación de piedra y mármol
Calendario laboral [BOP 24-4-2013], **IL 1445/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Construcción
Calendario laboral [BOP 19-4-2013], **IL 1361/2013**
- Tarragona: Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1475/2013**
- Valencia: Pintores murales y empapeladores
Adhesión [BOP 9-4-2013], **IL 1210/2013**
- Zamora: Construcción, obras públicas y derivados del cemento
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1258/2013**
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1509/2013**
- Zaragoza: Industrias de la construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 24-1-2013], **IL 1114/2013**

EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS

- Cantabria: Empleados de fincas urbanas
Acuerdo colectivo [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1454/2013**
Revisión salarial [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1453/2013**
- Castilla Y León: Empleados de fincas urbanas
Interpretación [BOCYL 24-4-2013], **IL 1428/2013**

ESPECTÁCULOS Y DEPORTES

- Valencia: Exhibición cinematográfica
Revisión salarial [BOP 10-4-2013], **IL 1216/2013**

ESTACIONES DE SERVICIO

- Vizcaya: Estaciones de servicio
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1336/2013**

FRÍO INDUSTRIAL

- Nacionales: Industrias del frío industrial
Revisión salarial [BOE 18-4-2013], **IL 1343/2013**

FRUTOS SECOS

- Cataluña: Empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos
Convenio colectivo [DOGC 3-4-2013], **IL 1141/2013**

GRANDES ALMACENES

- Nacionales: Grandes almacenes
Convenio colectivo [BOE 22-4-2013], **IL 1406/2013**

HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA

- Nacionales: Sanidad Privada
Modificación del Acuerdo [BOE 25-4-2013], **IL 1457/2013**

HOSTELERÍA

- Balears, Illes: Hostelería
Acuerdo Complementario [BOIB 9-4-2013], **IL 1203/2013**
- Ceuta: Hostelería
Convenio colectivo [BOCCE 9-4-2013], **IL 1199/2013**
- Almería: Hostelería y turismo
Prórroga [BOP 24-4-2013], **IL 1434/2013**
- Barcelona: Campings y ciudades de vacaciones
Revisión salarial [BOP 2-4-2013], **IL 1128/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Hostelería
Interpretación [BOP 24-4-2013], **IL 1431/2013**
- Soria: Hostelería
Convenio colectivo [BOP 3-4-2013], **IL 1153/2013**
- Zaragoza: Hostelería
Revisión salarial [BOP 8-4-2013], **IL 1189/2013**

IMAGINERÍA RELIGIOSA

- Girona: Industrias de imagerie religiosa
Revisión salarial [BOP 4-4-2013], **IL 1169/2013**

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

- Albacete: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1541/2013**
- Cádiz: Limpieza de edificios y locales
Prórroga [BOP 11-4-2013], **IL 1231/2013**
- Coruña (A): Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1230/2013**
- Soria: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1437/2013**

LIMPIEZA PÚBLICA, RECOGIDA DE BASURAS, ALCANTARILLADO, ETC.

- Cáceres: Limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado
Convenio colectivo [DOE 15-4-2013], **IL 1271/2013**

MADERA

- Burgos: Industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras
Calendario laboral [BOP 26-4-2013], **IL 1503/2013**
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1436/2013**
- Granada: Madera y corcho
Calendario laboral [BOP 26-4-2013], **IL 1505/2013**
- Pontevedra: Rematantes y aserradores de madera
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1200/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Industrias de la madera
Calendario laboral [BOP 24-4-2013], **IL 1432/2013**
- Valladolid: Industrias de la madera
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1202/2013**
- Zamora: Industrias de la madera
Calendario laboral [BOP 15-4-2013], **IL 1277/2013**
- Zaragoza: Industrias de la madera
Calendario laboral [BOP 24-1-2013], **IL 1113/2013**

OFICINAS Y DESPACHOS

- Nacionales: Gestión y mediación inmobiliaria
Revisión salarial [BOE 25-4-2013], **IL 1469/2013**

PANADERÍA

- Valenciana, Comunidad: Panadería y Pastelería
Convenio colectivo [DOCV 17-4-2013], **IL 1324/2013**
- Cádiz: Panadería
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1483/2013**
- Guipúzcoa: Industria de panadería
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1408/2013**

PIMENTONERA

- Murcia: Industrias pimentoneras
Revisión salarial [BORM 26-4-2013], **IL 1495/2013**

PORTUARIOS (ESTIBADORES)

- Castellón: Consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1166/2013**

QUÍMICAS

- Nacionales: Industria química
Adhesión, **IL 1334/2013**
Convenio colectivo [BOE 9-4-2013], **IL 1198/2013**
Revisión salarial, **IL 1333/2013**
- Cantabria: Industrias químicas
Revisión salarial [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1452/2013**
- Valenciana, Comunidad: Pirotecnia
Revisión salarial [DOCV 4-4-2013], **IL 1161/2013**
- Alicante: Industrias de muñecas, juguetes, accesorios y afines
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1205/2013**
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1206/2013**
- Valencia: Industrias transformadoras de plásticos
Acuerdo Complementario [BOP 27-4-2013], **IL 1542/2013**

SALINERA

- Nacionales: Industria salinera
Acuerdo sectorial [BOE 2-4-2013], **IL 1126/2013**
Prórroga [BOE 12-4-2013], **IL 1249/2013**

SEGURIDAD

- Nacionales: Empresas de seguridad
Convenio colectivo [BOE 25-4-2013], **IL 1463/2013**

SIDEROMETALÚRGICA

- Ávila: Industrias siderometalúrgicas
Convenio colectivo [BOP 26-4-2013], **IL 1504/2013**

- Badajoz: Industrias siderometalúrgicas
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1309/2013**
- León: Siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1207/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Siderometalurgia e instalaciones eléctricas
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1380/2013**
- Teruel: Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 5-4-2013], **IL 1181/2013**

TERCERA EDAD

- Galicia: Residencias privadas de la tercera edad
Revisión salarial [DOG 5-4-2013], **IL 1179/2013**

TINTORERÍAS

- Burgos: Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1347/2013**

TRANSPORTE POR CARRETERA

- Nacionales: Transporte de mercancías por carretera
Interpretación [BOE 25-4-2013], **IL 1465/2013**
- Asturias: Transportes por carretera
Revisión salarial [BOPA 23-4-2013], **IL 1420/2013**
- Valenciana, Comunidad: Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Acta que complementa el Convenio colectivo [DOCV 19-4-2013], **IL 1352/2013**
Revisión salarial [DOCV 26-4-2013], **IL 1488/2013**
- Badajoz: Transporte de mercancías por carretera
Prórroga [DOE 16-4-2013], **IL 1313/2013**
- Málaga: Transporte de viajeros de servicios discrecionales regulares temporales y regulares de uso especial
Revisión salarial [BOP 24-4-2013], **IL 1438/2013**
- Málaga: Transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares y almacenistas distribuidores y operadores logísticos
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1510/2013**
Revisión salarial [BOP 29-4-2013], **IL 1545/2013**
- Valencia: Transporte de mercancías por carretera
Acuerdo Complementario [BOP 16-4-2013], **IL 1319/2013**
- Valencia: Transporte de viajeros por carretera
Acuerdo Complementario [BOP 17-4-2013], **IL 1329/2013**
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1211/2013**

VINÍCOLAS

- Cataluña: Cava y vinos espumosos
Convenio colectivo [DOGC 26-4-2013], **IL 1489/2013**
- Valencia: Industrias vinícolas y comercio
Convenio colectivo [BOP 27-4-2013], **IL 1543/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

NACIONALES

- Derivados del cemento
Convenio colectivo [BOE 9-4-2013], **IL 1197/2013**
- Empresas de seguridad
Convenio colectivo [BOE 25-4-2013], **IL 1463/2013**
- Gestión y mediación inmobiliaria
Revisión salarial [BOE 25-4-2013], **IL 1469/2013**
- Grandes almacenes
Convenio colectivo [BOE 22-4-2013], **IL 1406/2013**
- Industria química
Adhesión, **IL 1334/2013**
Convenio colectivo [BOE 9-4-2013], **IL 1198/2013**
Revisión salarial, **IL 1333/2013**
- Industria salinera
Acuerdo sectorial [BOE 2-4-2013], **IL 1126/2013**
Prórroga [BOE 12-4-2013], **IL 1249/2013**
- Industrias del frío industrial
Revisión salarial [BOE 18-4-2013], **IL 1343/2013**
- Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales
Acuerdo Complementario [BOE 18-4-2013], **IL 1341/2013**
- Sanidad Privada
Modificación del Acuerdo [BOE 25-4-2013], **IL 1457/2013**
- Transporte de mercancías por carretera
Interpretación [BOE 25-4-2013], **IL 1465/2013**

AUTONÓMICOS

Asturias

- Transportes por carretera
Revisión salarial [BOPA 23-4-2013], **IL 1420/2013**

Baleares, Illes

- Hostelería
Acuerdo Complementario [BOIB 9-4-2013], **IL 1203/2013**

Cantabria

- Empleados de fincas urbanas
Acuerdo colectivo [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1454/2013**
Revisión salarial [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1453/2013**
- Empresas organizadoras del juego de bingo
Acuerdo de mediación [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1451/2013**
- Industrias químicas
Revisión salarial [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1452/2013**

Castilla y León

- Empleados de fincas urbanas
Interpretación [BOCYL 24-4-2013], **IL 1428/2013**

Cataluña

- Actividades forestales de Cataluña
Convenio colectivo [DOGC 2-4-2013], **IL 1115/2013**
- Cava y vinos espumosos
Convenio colectivo [DOGC 26-4-2013], **IL 1489/2013**
- Empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos
Convenio colectivo [DOGC 3-4-2013], **IL 1141/2013**
- Empresas de azafatos/as y promotores/as de venta de Cataluña
Convenio colectivo [DOGC 2-4-2013], **IL 1116/2013**

Ceuta

- Hostelería
Convenio colectivo [BOCCE 9-4-2013], **IL 1199/2013**

Extremadura

- Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales
Revisión salarial [DOE 18-4-2013], **IL 1337/2013**

Galicia

- Residencias privadas de la tercera edad
Revisión salarial [DOG 5-4-2013], **IL 1179/2013**

Murcia

- Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales
Convenio colectivo [BORM 12-4-2013], **IL 1282/2013**
- Industrias pimentoneras
Revisión salarial [BORM 26-4-2013], **IL 1495/2013**

Valenciana, Comunidad

- Arqueología
Convenio colectivo [DOCV 17-4-2013], **IL 1325/2013**
- Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas
Convenio colectivo [DOCV 12-4-2013], **IL 1244/2013**
- Panadería y Pastelería
Convenio colectivo [DOCV 17-4-2013], **IL 1324/2013**
- Pirotecnia
Revisión salarial [DOCV 4-4-2013], **IL 1161/2013**
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Acta que complementa el Convenio colectivo [DOCV 19-4-2013], **IL 1352/2013**
Revisión salarial [DOCV 26-4-2013], **IL 1488/2013**

PROVINCIAS

Albacete

- Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1441/2013**
- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1541/2013**

Alicante

- Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1474/2013**
- Industrias de muñecas, juguetes, accesorios y afines
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1205/2013**
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1206/2013**
- Preparadores de especias, condimentos y herboristería
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1345/2013**

Almería

- Hostelería y turismo
Prórroga [BOP 24-4-2013], **IL 1434/2013**
- Trabajo en el campo
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1435/2013**

Ávila

- Industrias siderometalúrgicas
Convenio colectivo [BOP 26-4-2013], **IL 1504/2013**

Badajoz

- Comercio de óptica
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1310/2013**
- Comercio del calzado, artículos de piel y artículos de viaje
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1312/2013**
- Comercio textil, mayor y menor
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1311/2013**
- Industrias siderometalúrgicas
Revisión salarial [DOE 16-4-2013], **IL 1309/2013**
- Transporte de mercancías por carretera
Prórroga [DOE 16-4-2013], **IL 1313/2013**

Barcelona

- Campings y ciudades de vacaciones
Revisión salarial [BOP 2-4-2013], **IL 1128/2013**
- Construcción y obras públicas
Interpretación [BOP 3-4-2013], **IL 1151/2013**
- Fabricantes de galletas
Convenio colectivo [BOP 3-4-2013], **IL 1154/2013**

Burgos

- Industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras
Calendario laboral [BOP 26-4-2013], **IL 1503/2013**
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1436/2013**
- Repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1208/2013**
- Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1347/2013**

Cáceres

- Limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado
Convenio colectivo [DOE 15-4-2013], **IL 1271/2013**

Cádiz

- Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 25-4-2013], **IL 1484/2013**
- Limpieza de edificios y locales
Prórroga [BOP 11-4-2013], **IL 1231/2013**
- Mayoristas y almacenistas de alimentación
Revisión salarial [BOP 1-4-2013], **IL 1102/2013**
- Panadería
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1483/2013**

Castellón

- Comercio textil
Convenio colectivo [BOP 23-4-2013], **IL 1446/2013**
Revisión salarial [BOP 18-4-2013], **IL 1346/2013**
- Consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1166/2013**

Córdoba

- Derivados del cemento
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1257/2013**

Coruña (A)

- Comercio vario
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1228/2013**
- Construcción
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1229/2013**
- Elaboración e instalación de piedra y mármol
Calendario laboral [BOP 24-4-2013], **IL 1445/2013**
- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1230/2013**

Cuenca

- Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo
Revisión salarial [BOP 3-4-2013], **IL 1150/2013**

Girona

- Industrias de imaginería religiosa
Revisión salarial [BOP 4-4-2013], **IL 1169/2013**

Granada

- Comercio
Revisión salarial [BOP 2-4-2013], **IL 1129/2013**
- Madera y corcho
Calendario laboral [BOP 26-4-2013], **IL 1505/2013**

Guipúzcoa

- Industria de panadería
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1408/2013**

León

- Siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1207/2013**

Lleida

- Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1212/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

- Fabricación y distribución de bebidas refrescantes
Convenio colectivo [BOP 16-4-2013], **IL 1317/2013**

Málaga

- Transporte de viajeros de servicios discrecionales regulares temporales y regulares de uso especial
Revisión salarial [BOP 24-4-2013], **IL 1438/2013**
- Transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares y almacenistas distribuidores y operadores logísticos
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1510/2013**
Revisión salarial [BOP 29-4-2013], **IL 1545/2013**

Pontevedra

- Rematantes y aserradores de madera
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1200/2013**

Salamanca

- Actividades agropecuarias
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1224/2013**

Santa Cruz De Tenerife

- Construcción
Calendario laboral [BOP 19-4-2013], **IL 1361/2013**
- Hostelería
Interpretación [BOP 24-4-2013], **IL 1431/2013**
- Industrias de la madera
Calendario laboral [BOP 24-4-2013], **IL 1432/2013**
- Siderometalurgia e instalaciones eléctricas
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1380/2013**

Sevilla

- Comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina
Revisión salarial [BOP 6-4-2013], **IL 1187/2013**
- Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías y relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares y artículos de regalo; comercio textil; comercio de materiales de construcción, y comercio de la piel
Acuerdo de mediación [BOP 3-4-2013], **IL 1152/2013**

Soria

- Hostelería
Convenio colectivo [BOP 3-4-2013], **IL 1153/2013**
- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1437/2013**

Tarragona

- Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1475/2013**

- Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1170/2013**

Teruel

- Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 5-4-2013], **IL 1181/2013**

Toledo

- Campo
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1498/2013**

Valencia

- Comercio de materiales de la construcción
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1544/2013**
- Empresas transitarias
Revisión salarial [BOP 23-4-2013], **IL 1439/2013**
- Exhibición cinematográfica
Revisión salarial [BOP 10-4-2013], **IL 1216/2013**
- Industrias transformadoras de plásticos
Acuerdo Complementario [BOP 27-4-2013], **IL 1542/2013**
- Industrias vinícolas y comercio
Convenio colectivo [BOP 27-4-2013], **IL 1543/2013**
- Pintores murales y empapeladores
Adhesión [BOP 9-4-2013], **IL 1210/2013**
- Transporte de mercancías por carretera
Acuerdo Complementario [BOP 16-4-2013], **IL 1319/2013**
- Transporte de viajeros por carretera
Acuerdo Complementario [BOP 17-4-2013], **IL 1329/2013**
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1211/2013**

Valladolid

- Industrias de la madera
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1202/2013**

Vizcaya

- Estaciones de servicio
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1336/2013**

Zamora

- Construcción, obras públicas y derivados del cemento
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1258/2013**
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1509/2013**
- Industrias de la madera
Calendario laboral [BOP 15-4-2013], **IL 1277/2013**

Zaragoza

- Hostelería
Revisión salarial [BOP 8-4-2013], **IL 1189/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

INTERPROVINCIALES

- Avanza Externalización de Servicios S.A.
Revisión salarial [BOE 18-4-2013], **IL 1342/2013**
- Caja Laboral Bancaseguros, SLU
Convenio colectivo [BOE 12-4-2013], **IL 1246/2013**
- Cargotec Iberia, S.A.
Convenio colectivo [BOE 22-4-2013], **IL 1404/2013**
- Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU
Convenio colectivo [BOE 29-4-2013], **IL 1522/2013**
- Claved, SA
Convenio colectivo [BOE 17-4-2013], **IL 1326/2013**
- Copcisa, S.A.
Plan [BOE 1-4-2013], **IL 1092/2013**
- Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y
Twins Alimentación, S.A.U.
Convenio colectivo [BOE 25-4-2013], **IL 1466/2013**
Revisión salarial [BOE 25-4-2013], **IL 1468/2013**
- EasyJet Handling Spain
Convenio colectivo [BOE 3-4-2013], **IL 1142/2013**
- Ex in Técnicas Tubulares, SL
Convenio colectivo [BOE 22-4-2013], **IL 1405/2013**
- Expertus Servicios Hoteleros, S.L.
Convenio colectivo [BOE 25-4-2013], **IL 1458/2013**
- Externa Team, SL
Convenio colectivo [BOE 25-4-2013], **IL 1459/2013**
- Ezpeleta Plástival, S.A.
Convenio colectivo [BOE 18-4-2013], **IL 1339/2013**
- Fissa Servicios Auxiliares, S.L.
Convenio colectivo [BOE 2-4-2013], **IL 1124/2013**
- Gallina Blanca, S.A.
Revisión salarial [BOE 25-4-2013], **IL 1467/2013**
- Gerdau Aceros Espaciales Europa, SL, Gerdau Investiga-
ción y Desarrollo, SA y Forjanor, SL. Acuerdo Comple-
mentario [BOE 29-4-2013], **IL 1520/2013**
- Global Sales Solutions Line, SL
Plan [BOE 12-4-2013], **IL 1254/2013**
- Iberdrola Inmobiliaria, S.A.U.
Convenio colectivo [BOE 13-4-2013], **IL 1272/2013**
- Intecons, SA
Convenio colectivo [BOE 20-4-2013], **IL 1395/2013**
- Limpiezas Lafuente, S.L.
Convenio colectivo [BOE 17-4-2013], **IL 1327/2013**
- Magasegur, SL
Corrección de errores [BOE 8-4-2013], **IL 1186/2013**
- Mantequerías Arias, S.A.
Plan [BOE 25-4-2013], **IL 1456/2013**
- Masquet, SRL
Convenio colectivo [BOE 25-4-2013], **IL 1460/2013**
- Mediapost Spain, S.L.
Convenio colectivo [BOE 3-4-2013], **IL 1143/2013**
- Mepaban, S.A.
Acuerdo que complementa el Convenio colectivo [BOE
2-4-2013], **IL 1123/2013**

- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)
Acuerdo que complementa el Convenio colectivo [BOE
2-4-2013], **IL 1121/2013**
- Parker Hannifin España, S.A. (Centros de Torrejón de Ar-
doz, Gavá y San Sebastián)
Convenio colectivo [BOE 12-4-2013], **IL 1250/2013**
- Renault España, S.A.
Convenio colectivo [BOE 18-4-2013], **IL 1338/2013**
- Safenia, S.L.
Convenio colectivo [BOE 12-4-2013], **IL 1248/2013**
- Sistemas de Encofrado de Navarra, SLU
Convenio colectivo [BOE 25-4-2013], **IL 1461/2013**
- Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA
Convenio colectivo [BOE 18-4-2013], **IL 1340/2013**
- Telefónica de España, S.A.U.
Modificación [BOE 29-4-2013], **IL 1519/2013**
- Thyssenkrupp Elevadores, S.A. (Centros de Madrid y Va-
lencia)
Convenio colectivo [BOE 19-4-2013], **IL 1356/2013**
- Transportes Líquidos Campaña, SL
Convenio colectivo [BOE 2-4-2013], **IL 1122/2013**
- Unión General de Trabajadores
Convenio Marco [BOE 20-4-2013], **IL 1396/2013**
- Vueling Airlines, S.A.
Modificación [BOE 22-4-2013], **IL 1403/2013**

AUTONÓMICOS

Aragón

- Ullastres Lecturas y Contratos, S.L.U. en Aragón
Convenio colectivo [BOA 10-4-2013], **IL 1214/2013**

Asturias

- Administración del Principado de Asturias (Personal La-
boral)
Corrección de errores [BOPA 4-4-2013], **IL 1159/2013**
- Alacena Cocinas Integrales, S.A.
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1531/2013**
- Bomberos del Principado de Asturias
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOPA 3-4-
2013], **IL 1139/2013**
- Cimisa Logística, S.L.
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1527/2013**
- Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos en Astu-
rias, S.A. (COGERSA, S.A.)
Convenio colectivo [BOPA 10-4-2013], **IL 1215/2013**
- Contemax Gestión Medioambiental, S.L. y Contenedores
del Norte, S.L.
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1526/2013**
- Cruz Roja Española
Convenio colectivo [BOPA 29-4-2013], **IL 1533/2013**
- Dormier, S.A. (Centro De Avilés)
Revisión salarial [BOPA 3-4-2013], **IL 1140/2013**
- Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón,
S.A. (EMTUSA)
Convenio colectivo [BOPA 12-4-2013], **IL 1247/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- Extrusión de Resinas Vinlicas, S.A. (Ervisa, S.A.)
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1529/2013**
 - Farmastur, 2010, S.L.
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1523/2013**
 - Hospital de Jove (Centro de Gijón)
Convenio colectivo [BOPA 23-4-2013], **IL 1421/2013**
 - Lonja Gijón Musel, S.A.
Convenio colectivo [BOPA 11-4-2013], **IL 1221/2013**
 - Scania Hispania, S.A.
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1528/2013**
 - Specialized Technology Resources España, S.A.
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1524/2013**
 - Turismo e Inversiones del Norte, S.L.
Acuerdo de mediación [BOPA 29-4-2013], **IL 1525/2013**
 - Universidad de Oviedo (Personal Laboral)
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 4-4-2013], **IL 1160/2013**
- ### Balears, Illes
- Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (Centros de Eivissa, Sant Antoni de Portmany, Sta. Eulàlia del Riu, Sant Joan de Labritja y S' Arenal de Lluçmajor)
Convenio colectivo [BOIB 25-4-2013], **IL 1471/2013**
 - Aquicultura Balear, SAU
Convenio colectivo [BOIB 23-4-2013], **IL 1425/2013**
 - Casino de Mallorca, S.A.
Convenio colectivo [BOIB 23-4-2013], **IL 1424/2013**
 - Dornier, S.A. (Centro Islas Baleares)
Convenio colectivo [BOIB 23-4-2013], **IL 1426/2013**
 - Editorial Paneurope, S.L.U.
Convenio colectivo [BOIB 30-3-2013], **IL 1093/2013**
 - Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Ciudadella)
Convenio colectivo [BOIB 25-4-2013], **IL 1472/2013**
 - UTE Clece (Personal del centro de trabajo del Hospital Son Espases)
Convenio colectivo [BOIB 25-4-2013], **IL 1473/2013**
- ### Cantabria
- Armando Álvarez, S.A. (Centro de Torrelavega)
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOCantabria 12-4-2013], **IL 1252/2013**
 - Aspla Plásticos Españoles, S.A.
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOCantabria 12-4-2013], **IL 1253/2013**
Revisión salarial [BOCantabria 12-4-2013], **IL 1251/2013**
 - Ayuntamiento de Torrelavega (Personal Funcionario)
Modificación [BOCantabria 19-4-2013], **IL 1387/2013**
Modificación [BOCantabria 19-4-2013], **IL 1386/2013**
 - Café Dromedario, S.A. (Centro de Heras)
Convenio colectivo [BOCantabria 19-4-2013], **IL 1353/2013**
 - Dynasol Elastómeros, S.A. (Centro de Gajano)
Acuerdo Marco [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1449/2013**
 - Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza pública, riesgos, recogida de basuras y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado en el municipio de Laredo)
Revisión salarial [BOCantabria 25-4-2013], **IL 1455/2013**
 - Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L.
Acuerdo-convenio [BOCantabria 19-4-2013], **IL 1354/2013**
 - Lignotech Ibérica, S.A. (Centro De Torrelavega)
Convenio colectivo [BOCantabria 8-4-2013], **IL 1185/2013**
- ### Castilla-La Mancha
- Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y organizaciones sindicales
Modificación [DOCM 25-4-2013], **IL 1485/2013**
 - Aquagest Promoción Técnica y Financiera de Abastecimientos de Agua, S.A.
Revisión salarial [DOCM 26-4-2013], **IL 1487/2013**
 - Ente Público Radio Televisión Castilla-La Mancha
Convenio colectivo [DOCM 15-2-2013], **IL 1134/2013**
- ### Ceuta
- Maquinaria Hidalgo e Hijos, S.L.
Acuerdo Complementario [BOCCE 2-4-2013], **IL 1127/2013**
 - Molina Genco, S.A.,
Modificación [BOCCE 19-4-2013], **IL 1362/2013**
 - UTE Ferroviaria Agroman, S.A. y Cadagua, S.A.
Convenio colectivo [BOCCE 2-4-2013], **IL 1125/2013**
- ### Extremadura
- Asistencia Serviedad, SL
Convenio colectivo [DOE 24-4-2013], **IL 1423/2013**
 - Ayuntamiento de Higuera la Real (Personal Laboral)
Acta de aclaración [DOE 2-4-2013], **IL 1119/2013**
 - Junta de Extremadura (Personal Laboral)
Modificación [DOE 30-4-2013], **IL 1552/2013**
Modificación [DOE 30-4-2013], **IL 1553/2013**
 - Universidad de Extremadura (Personal Funcionario de Administración y Servicios)
Protocolo [DOE 26-4-2013], **IL 1501/2013**
Protocolo [DOE 26-4-2013], **IL 1502/2013**
- ### Galicia
- Compañía de Radio Televisión de Galicia (CRTVG) y de sus sociedades (TVG, S.A. y RTG, S.A.)
Acuerdo Complementario [DOG 26-4-2013], **IL 1493/2013**
 - Xunta de Galicia (Personal Laboral)
Acuerdo Complementario [DOG 30-4-2013], **IL 1554/2013**
- ### Madrid
- Acatec
Acuerdo de mediación [BOCM 27-4-2013], **IL 1517/2013**
 - Aspiraciones del Centro, Sociedad Anónima
Acuerdo de mediación [BOCM 8-4-2013], **IL 1194/2013**
 - Ayuntamiento de El Escorial (Personal Laboral)
Modificación del Convenio colectivo [BOCM 25-4-2013], **IL 1486/2013**
 - Consejo de Estado (Personal Laboral)
Revisión salarial [BOCM 23-4-2013], **IL 1419/2013**
 - Imesapi
Acuerdo de mediación [BOCM 27-4-2013], **IL 1516/2013**
 - Industrias Laguna Velbis, Sociedad Limitada
Acuerdo de mediación [BOCM 27-4-2013], **IL 1514/2013**
 - Joirsa Obras y Servicios, S.L.
Acuerdo de mediación [BOCM 27-4-2013], **IL 1518/2013**
 - Talleres Lominchar, Sociedad Limitada
Acuerdo de mediación [BOCM 8-4-2013], **IL 1195/2013**
 - UNTELSA
Acuerdo de mediación [BOCM 27-4-2013], **IL 1513/2013**
- ### Melilla
- Remesa (Planta Incineradora)
Prórroga [BOME 12-4-2013], **IL 1266/2013**
 - Tecnocontrol Servicios, SA (Mantenimiento del Hospital Comarcal)
Convenio colectivo [BOME 19-4-2013], **IL 1368/2013**

Murcia

- Ayuntamiento de Cieza
Convenio colectivo [BORM 12-4-2013], **IL 1256/2013**
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CRÖEM)
Revisión salarial [BORM 2-4-2013], **IL 1120/2013**
- Servicio Murciano de Salud
Acuerdo Complementario [BORM 26-4-2013], **IL 1494/2013**
- Sociedad Agraria de Transformación número 1668 Fortuna
Revisión salarial [BORM 25-4-2013], **IL 1450/2013**

Navarra

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Servicio de limpieza pública de la ciudad de Pamplona)
Convenio colectivo [BON 26-4-2013], **IL 1491/2013**
- Navser, S.L. (De Azagra)
Convenio colectivo [BON 5-4-2013], **IL 1178/2013**
- Ultracongelados Virto, S.A. [(Centro Bodega Romana) De Funes]
Convenio colectivo [BON 11-4-2013], **IL 1220/2013**
Convenio colectivo [BON 8-4-2013], **IL 1184/2013**

Rioja, La

- Autobuses Logroño, S.A.
Revisión salarial [BOR 26-4-2013], **IL 1496/2013**
- Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja
Convenio colectivo [BOR 26-4-2013], **IL 1497/2013**
- Envases Metálicos Broquetas Berbes, S.A. (Centro de Calahorra)
Revisión salarial [BOR 3-4-2013], **IL 1147/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza pública de Calahorra y recogida de basuras urbanas de Calahorra, Alfaro, Rincón de Soto, Aldeanueva de Ebro y Pradejón)
Revisión salarial [BOR 3-4-2013], **IL 1145/2013**
Revisión salarial [BOR 3-4-2013], **IL 1144/2013**
- Grupo Logístico de Arnedo, S.L. de Arnedo
Convenio colectivo [BOR 3-4-2013], **IL 1148/2013**
- Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, S.A.
Convenio colectivo [BOR 29-4-2013], **IL 1521/2013**
- Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja
Revisión salarial [BOR 3-4-2013], **IL 1149/2013**
- Urbaser, S.A. (Recogida de R.S.U. de La Rioja Alta, Rioja Media, recogida de envases de La Rioja y servicios complementarios del Ecomarque de La Rioja)
Convenio colectivo [BOR 24-4-2013], **IL 1427/2013**

Valenciana, Comunidad

- Generalitat Valenciana (Personal Laboral)
Acuerdo Complementario [DOCV 12-4-2013], **IL 1245/2013**
- Star Seguridad Integral, SA.
Convenio colectivo [DOCV 29-4-2013], **IL 1515/2013**
- Starseg Servicios Técnicos Auxiliares, S.L.
Convenio colectivo [DOCV 19-4-2013], **IL 1351/2013**

PROVINCIAS

Álava

- Abrasivos Manhattan, S.A.
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1357/2013**
- Beretta Benelli Ibérica, S.A.
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1530/2013**

- Bodegas Valdemar, SAU (Oyón)
Convenio colectivo [BOP 26-4-2013], **IL 1500/2013**
- Cartonajes Igamo, S.A.
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1358/2013**
- Fundición de Aluminio por Gravedad, S.L. (FAG)
Convenio colectivo [BOP 17-4-2013], **IL 1328/2013**
- Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L.
Acuerdo colectivo [BOP 4-2-2013], **IL 1112/2013**
Acuerdo colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1532/2013**
- Herrajes Ocaíz, S.A.
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1429/2013**
- Tuboplast Hispania, S.A.
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1255/2013**

Albacete

- Ayuntamiento de Villarrobledo (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 19-4-2013], **IL 1375/2013**
Modificación [BOP 19-4-2013], **IL 1374/2013**
Modificación [BOP 19-4-2013], **IL 1377/2013**
- Colegio Oficial de Farmacéuticos
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1259/2013**
- Organismo Autónomo de Deportes de Villarrobledo (Personal Laboral)
Modificación [BOP 19-4-2013], **IL 1381/2013**
- Organismo Autónomo Miguel de Cervantes
Modificación [BOP 19-4-2013], **IL 1382/2013**

Alicante

- Acciona Servicios Urbanos, S.L. (Recogida de basura y limpieza viaria de Calpe)
Convenio colectivo [BOP 28-3-2013], **IL 1106/2013**
- Aigües i Sanejament d'Elx, S.A.
Revisión salarial [BOP 18-4-2013], **IL 1349/2013**
- Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (Centro de Dénia)
Convenio colectivo [BOP 28-3-2013], **IL 1108/2013**
- Chocolates Valor, S.A. (Centro de Villajoyosa)
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1476/2013**
- Elche Crevillente Salud, S.A. (Vinalopo Salud)
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1477/2013**
- Fomento de Benicasim, S.A. (Limpieza pública viaria de Petrer)
Convenio colectivo [BOP 28-3-2013], **IL 1107/2013**
- Hospital Internacional Medimar, S.A.
Convenio colectivo [BOP 28-3-2013], **IL 1109/2013**
- Óptica Espinosa, S.A.
Convenio colectivo [BOP 5-4-2013], **IL 1183/2013**
- Productos Damel, S.A. (Centro de Crevillente)
Convenio colectivo [BOP 28-3-2013], **IL 1104/2013**
- Ute Urbahomar (Planta de selección y tratamiento de residuos sólidos urbanos del Baix Vinalopó, Elche)
Revisión salarial [BOP 25-4-2013], **IL 1481/2013**
Revisión salarial [BOP 25-4-2013], **IL 1482/2013**

Almería

- Maderas y contrachapados, S.L.
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1165/2013**

Badajoz

- Albie, S.A. (Cafeterías Hospital Infanta Cristina)
Convenio colectivo [DOE 2-4-2013], **IL 1117/2013**
- Ayuntamiento de Badajoz y sus Organismos Autónomos (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 17-4-2013], **IL 1330/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- Gran Casino de Extremadura, S.A.
Revisión salarial [DOE 2-4-2013], **IL 1118/2013**

Barcelona

- Badrinas, S.A.
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1538/2013**
- Cementiris de Barcelona, S.A.
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1410/2013**
- Chupa Chups, S.A. (Centro de Sant Esteve de Sesrovires)
Plan [BOP 22-4-2013], **IL 1413/2013**
- Clínica Sabadell, S.L. (Clínica del Vallès de Sabadell)
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1232/2013**
- Club Nàutic Masnou
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1537/2013**
- Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona
Convenio colectivo [BOP 5-4-2013], **IL 1182/2013**
- CRE-A Impresiones de Cataluña, S.A.
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 16-4-2013], **IL 1316/2013**
- Distribución y Reparto, S.L.
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1540/2013**
- Ecoparc de Barcelona, S.A.
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1535/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA)
(Servicio de recogida de basuras, lavado de contenedores y recogida de muebles de los municipios de la mancomunidad intermunicipal de El Penedès y El Garraf)
Revisión salarial [BOP 16-4-2013], **IL 1318/2013**
Revisión salarial [BOP 22-4-2013], **IL 1412/2013**
Revisión salarial [BOP 15-4-2013], **IL 1279/2013**
- Gearbox del Prat, S.A.
Plan [BOP 22-4-2013], **IL 1411/2013**
- IPRES, Inserción de Personas con Riesgo de Exclusión Social
Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1558/2013**
- Julián Sanz Soria, S.L. (Diario De Terrassa)
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1536/2013**
- Laboratorios Rayt, S.A.
Prórroga [BOP 17-4-2013], **IL 1331/2013**
- Mina Pública d'Aigües de Terrassa, S.A.
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1239/2013**
- Sertrans Catalunya, S.A.
Convenio colectivo [BOP 15-4-2013], **IL 1278/2013**
- Transports de Barcelona, S.A.
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1384/2013**
- Urbaser, S.A. (Limpieza Pública De Sant Just Desvern)
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1234/2013**
- UTE Jardins de l'Hospitalet (Servicios De Realización, Diseño, Conservación Y Mantenimiento De Jardinería)
Revisión salarial [BOP 2-4-2013], **IL 1130/2013**
- Valeo Climatización, S.A. (Centro De Martorelles)
Convenio colectivo [BOP 23-4-2013], **IL 1442/2013**

Burgos

- Adisseo España, S.A.
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1262/2013**
- Universidad de Burgos
Reglamento [BOCYL 12-4-2013], **IL 1270/2013**

Cáceres

- Ayuntamiento de Trujillo (Personal Laboral)
Modificación [DOE 15-4-2013], **IL 1275/2013**

Cádiz

- Clece, S.A. (Limpieza del Hospital Universitario de Puerto Real)
Revisión salarial [BOP 23-4-2013], **IL 1443/2013**
- Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, de Guadalcacín y Colonia Agrícola Monte Algaida
Revisión salarial [BOP 3-4-2013], **IL 1158/2013**
- Emsebur, S.L. (Salvamento y socorrismo de las playas de Cádiz)
Acuerdo Complementario [BOP 1-2-2013], **IL 1110/2013**
- Euroлимп, S.A. (Hospital Punta de Europa de Algeciras)
Prórroga del Acuerdo [BOP 2-4-2013], **IL 1131/2013**
- GSC, S.A. (Servicio de limpieza de playas y pinares del Puerto de Santa María)
Revisión salarial [BOP 12-4-2013], **IL 1261/2013**
- Imtech Spain Campo de Gibraltar
Acuerdo de mediación [BOP 25-4-2013], **IL 1478/2013**
- Imtech Spain SLU (Centro de Trabajo en Apmt Algeciras)
Acuerdo de mediación [BOP 25-4-2013], **IL 1479/2013**
- Ingeniería y Montajes Electroneumáticos. S.A. y Montajes Eléctricos del Estrecho, S.L.
Acta de conciliación [BOP 30-4-2013], **IL 1559/2013**
- Josefrans, S.L. (Centros de Jerez de la Frontera)
Acuerdo de mediación [BOP 12-4-2013], **IL 1260/2013**
- MAT Limpiezas, S.L.
Acuerdo de mediación [BOP 3-4-2013], **IL 1155/2013**
Corrección de errores [BOP 8-4-2013], **IL 1192/2013**
- Real Club de Golf Sotogrande
Acuerdo de mediación [BOP 25-4-2013], **IL 1480/2013**
- Sibelco Minerales, S.A.
Convenio colectivo [BOP 2-4-2013], **IL 1132/2013**

Castellón

- Ayuntamiento de Vilafames (Personal Laboral)
Modificación [BOP 11-4-2013], **IL 1235/2013**
- DHL Express Castellón Spain, S.L.
Convenio colectivo [BOP 2-4-2013], **IL 1136/2013**
- Fomento Benicasim, S.A. (FOBESA) (Recogida de basuras y limpieza viaria)
Modificación [BOP 23-4-2013], **IL 1444/2013**
- Fomento de Benicasim, S.A. Aguas Potables (Centro de trabajo de Benicasim)
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1167/2013**
- Grupo Intur
Modificación [BOP 2-4-2013], **IL 1133/2013**
- Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A. (FACSA) (Captación y distribución de aguas potables de Castellón)
Convenio colectivo [BOP 2-4-2013], **IL 1135/2013**

Ciudad Real

- Residuos Sólidos Urbanos Castilla-La Mancha, S.A.
Convenio colectivo [BOP 10-4-2013], **IL 1217/2013**

Córdoba

- Asea Brown Boveri S.A.
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1512/2013**
- Autocares Bravo Palacios, S.L.
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1241/2013**
- Cruz Roja Española (Oficina De Córdoba)
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1418/2013**
- Cunext Copper Industries, S.L.
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1242/2013**

- Peninsular del Latón, S.A.
Revisión salarial [BOP 26-4-2013], **IL 1511/2013**
- Saneamientos de Córdoba, S.A. (SADECO)
Revisión salarial [BOP 11 -4-2013], **IL 1243/2013**

Coruña (A)

- Actemsa, S.A.
Convenio colectivo [BOP 1-4-2013], **IL 1103/2013**
- Cespa S.A. (Personal de jardinería del centro de trabajo de Santiago de Compostela)
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1263/2013**
- Concello de Mugardos (Personal Funcionario)
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1264/2013**
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1265/2013**
- Concello de Santiago de Compostela (Personal Laboral y Funcionario)
Modificación del Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1414/2013**
- Lavamar, S.A.
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1233/2013**
- Megasa Siderúrgica, S.L. (Centro de Xubia-Narón)
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1348/2013**
- Turismos Motor, S.A. (TUMOSA) (Centro de Oleiros)
Convenio colectivo [BOP 1-4-2013], **IL 1105/2013**
- Urbaser, S.A. (Limpieza pública viaria do Concello de Santiago de Compostela)
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1236/2013**

Cuenca

- Industrial Resinera Valcán, S.A.
Convenio colectivo [BOP 15-4-2013], **IL 1280/2013**
- Ionmed Esterilización, S.A.U. (Centro de trabajo en Tarancón)
Convenio colectivo [BOP 29-4-2013], **IL 1539/2013**

Girona

- Ayuntamiento de Salt (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 4-4-2013], **IL 1171/2013**
Modificación [BOP 4-4-2013], **IL 1172/2013**
- Club Nàutic l'Escala (De l'Escala)
Revisión salarial [BOP 4-4-2013], **IL 1174/2013**
- DHL Express Girona Spain, S.L. (Vilobí d'Onyar)
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1175/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), y FCC Medio Ambiente, S.A. (Limpieza pública de Salt)
Revisión salarial [BOP 4-4-2013], **IL 1173/2013**

Granada

- Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada, A.I.E.
Corrección de errores [BOP 8-4-2013], **IL 1193/2013**
- Ambulancias Alhambra Granada, SCA
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1226/2013**
- Ambulancias Alhambra Granada, S.L.
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1225/2013**
- Ambulancias Los Cármes, S.L.
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1227/2013**
- Clínica Inmaculada Concepción, S.A.
Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1560/2013**
- Consorcio Parque de las Ciencias (Personal Laboral)
Revisión salarial [BOP 11-4-2013], **IL 1238/2013**

- Industrias Espadafor, S.A.
Acuerdo de mediación [BOP 26-4-2013], **IL 1506/2013**
- Servicios Alhambra Granada, S.L.
Convenio colectivo [BOP 11-4-2013], **IL 1237/2013**

Guadalajara

- DSV Solutions Spain S.A.U. (Centro de Azuqueca de Henares)
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1267/2013**
- Plásticos Vanguardia, S.A. (Centro de Azuqueca de Henares)
Plan [BOP 24-4-2013], **IL 1448/2013**
- Proyecto Labor, S.L.
Revisión salarial [BOP 3-4-2013], **IL 1157/2013**
- Residencia de Mayores Virgen de la Salud (Centro geriátrico Manantial, S.A.)
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1447/2013**
- Viveros Sánchez, S.L.
Convenio colectivo [BOP 17-4-2013], **IL 1332/2013**

Guipúzcoa

- Artadi Alimentación, SL (Zumaia)
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1201/2013**

Huelva

- Ayuntamiento de Aljaraque (Personal Funcionario)
Acuerdo Complementario [BOP 10-4-2013], **IL 1218/2013**
Acuerdo Complementario [BOP 10-4-2013], **IL 1219/2013**
- Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA) (Centro de refinería La Rábida)
Modificación [BOP 30-4-2013], **IL 1562/2013**
- Estudios de Impacto Ambiental y Control de Calidad (Centro de trabajo de Marina El Rompido (Cartaya))
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1209/2013**
- Policía Local del Ayuntamiento de Lepe
Reglamento [BOP 30-4-2013], **IL 1561/2013**

Huesca

- Ayuntamiento de Biescas (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 15-4-2013], **IL 1281/2013**
- Diputación Provincial (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 2-4-2013], **IL 1138/2013**
Modificación [BOP 2-4-2013], **IL 1137/2013**
- Lloran 95, S.L.
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1168/2013**
- Polidux, S.A.
Acta [BOP 26-4-2013], **IL 1507/2013**

Jaén

- Ayuntamiento de Fuensanta de Martos (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 12-4-2013], **IL 1269/2013**
- Consejo regulador denominación de origen protegido "Sierra de Cazorla"
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1176/2013**

León

- Clínica San Francisco, S.A.
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1350/2013**
- Diputación Provincial (Personal Laboral)
Modificación del Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1563/2013**

Lleida

- Autobusos de Lleida, S.A. (Grup Sarbus) (Segrià)
Convenio colectivo [BOP 7-2-2013], **IL 1100/2013**

Lugo

- Centro Asociado de la UNED (Personal de administración y servicios)
Modificación [BOP 11-4-2013], **IL 1240/2013**
- Concello de Monforte de Lemos (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 22-4-2013], **IL 1415/2013**
Modificación [BOP 22-4-2013], **IL 1416/2013**
- Hotel Santiago, S.L.
Convenio colectivo [BOP 12-4-2013], **IL 1268/2013**

Málaga

- Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 16-4-2013], **IL 1322/2013**
- Ayuntamiento de Mijas (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1548/2013**
- Casino Nueva Andalucía Marbella, S.A. (Sector Juego)
Convenio colectivo [BOP 1-4-2013], **IL 1111/2013**
- La Hacienda Río Real, S.L.
Prórroga [BOP 16-4-2013], **IL 1320/2013**
- Mantenimiento y Limpieza de playas de Benalmádena
Revisión salarial [BOP 29-4-2013], **IL 1546/2013**
- Servicio de información y atención al público, salas vip y autoridades en el aeropuerto de Málaga
Revisión salarial [BOP 16-4-2013], **IL 1321/2013**
- Sociedad Financiera y Minera, S.A. (Fábrica de cementos Goliat)
Convenio colectivo [BOP 16-4-2013], **IL 1323/2013**

Ourense

- Unidad de Vehículos Industriales, S.A. (UNVI, S.A.)
Acuerdo Complementario [BOP 22-4-2013], **IL 1399/2013**
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1401/2013**

Palmas (Las)

- Canaragua, S.A. (San Bartolomé de Tirajana)
Prórroga [BOP 19-4-2013], **IL 1394/2013**
- Canarias de Limpieza Urbana, S.A. (CLUSA) (Limpieza pública de Agüimes)
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1389/2013**
- Canarias de limpieza urbana, S.A. (Clusa) (Servicio de recogida de basuras de Ingenio)
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1390/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Recogida domiciliaria de basura, limpieza viaria y otros análogos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Brígida)
Revisión salarial [BOP 19-4-2013], **IL 1392/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza integral de playas y litorales de Las Palmas de Gran Canaria)
Prórroga y revisión [BOP 19-4-2013], **IL 1393/2013**
- Oasis Gran Casino, S.A.
Prórroga y revisión [BOP 19-4-2013], **IL 1379/2013**
- Sercanarias, S.A. (Limpieza y conservación del alcantarillado de Las Palmas de Gran Canaria)
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1385/2013**
- STS Juncos Canarias 2005, S.L.
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1383/2013**

- Terminales Canarias, S.L.
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1391/2013**

Pontevedra

- Aguasana, S.L.
Prórroga [BOP 1-4-2013], **IL 1095/2013**
- Carchidea, S.L.
Prórroga [BOP 1-4-2013], **IL 1094/2013**
- Círculo Cultural Mercantil e Industrial de Vigo
Revisión salarial [BOP 16-4-2013], **IL 1315/2013**
- Hospital Miguel Domínguez, S.L.
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1355/2013**
- Setex Aparki, S.A. (Grúas-Vigo)
Revisión salarial [BOP 15-4-2013], **IL 1274/2013**
- Setex-Aparki, S.A. (Grúas- Pontevedra)
Revisión salarial [BOP 15-4-2013], **IL 1273/2013**

Salamanca

- Urbaser, S.A. (Limpieza viaria de Ciudad Rodrigo y recogida de basuras de mancomunidades de Alto y Ribera del Águeda, Yeltes y Agadón)
Revisión salarial [BOP 9-4-2013], **IL 1213/2013**

Santa Cruz De Tenerife

- Adrue, S.L. (Hotel Roca De Nivaria)
Pacto [BOP 19-4-2013], **IL 1378/2013**
- Ascan Torrabonaf UTE Adeje (Servicio de recogida de residuos sólido urbanos, limpieza viaria, jardines y otros afines)
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1363/2013**
- Clínica San Juan de Dios
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1364/2013**
- Costa Adeje Gran Hotel, S.L. (Costa Adeje Gran Hotel)
Pacto salarial [BOP 19-4-2013], **IL 1366/2013**
- Empresa Pública de Aguas del Ayuntamiento de los Realejos, SL (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1360/2013**
- Felahotel, S.L. (Hotel Fañabé Costasur)
Pacto salarial [BOP 19-4-2013], **IL 1369/2013**
- Fred Olsen, S.A. (Hotel Jardín Tecina)
Pacto regulador [BOP 19-4-2013], **IL 1370/2013**
Pacto salarial [BOP 24-4-2013], **IL 1433/2013**
- Hotel Tenerife Plaza, S.A. (Hotel Gala Tenerife)
Pacto [BOP 19-4-2013], **IL 1373/2013**
- Isabel Family Hotel, S.L.U.
Pacto salarial [BOP 19-4-2013], **IL 1367/2013**
- Jardines de Nivaria, S.L. (Hoteles Jardines de Nivaria y Colón Guanahani)
Pacto [BOP 19-4-2013], **IL 1376/2013**
- JT International Canarias, SA (Centro 1)
Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1372/2013**
- Naviera Marot, S.A.
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOP 19-4-2013], **IL 1365/2013**
- Sat Canariasol 479/05
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1430/2013**
- Tertian XXI S.L.U. (Hotel Sol Tenerife)
Pacto [BOP 19-4-2013], **IL 1371/2013**

- Unión Temporal "Acciona Infraestructuras, S.A. y Acciona Servicios Urbanos, S.R.L." (Unión temporal de empresa mantenimiento urbano Santa Cruz de Tenerife)
Revisión salarial [BOP 19-4-2013], **IL 1359/2013**

Sevilla

- Ambulancias Distrito Macarena, SL
Acuerdo de mediación [BOP 3-4-2013], **IL 1146/2013**
- Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (ALJARAFE-SA)
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1409/2013**
- Empresa Municipal de Vivienda, Suelo y Equipamiento de Sevilla, S.A. (EMVISESA)
Laudo arbitral [BOP 18-4-2013], **IL 1344/2013**
- FCC-TEGNER, UTE (Servicio de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos de Los Palacios y Villanueva)
Acuerdo de mediación [BOP 30-3-2013], **IL 1096/2013**

Soria

- IDECA, S.L. y Rex Lara, S.L.
Revisión salarial [BOP 3-5-2013], **IL 1400/2013**

Tarragona

- Ayuntamiento de Constantí (Personal Funcionario)
Acuerdo regulador [BOP 3-4-2013], **IL 1156/2013**
- Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1177/2013**
- Nembra RCH, S.L. (Mont-Roig Del Camp)
Convenio colectivo [BOP 20-4-2013], **IL 1417/2013**
- Unió Corporació Alimentària, SCCL
Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1550/2013**

Teruel

- Casting Ros, S.A.
Convenio colectivo [BOP 5-4-2013], **IL 1180/2013**

Toledo

- Ayuntamiento de Toledo (Personal Laboral)
Modificación [BOP 30-4-2013], **IL 1555/2013**
- Ayuntamiento de Villarrubia de Santiago (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 27-4-2013], **IL 1549/2013**
- Gestión Medioambiental de Toledo, S.A. (GESMAT)
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1462/2013**
- Residencia Geriátrica San Diego S.L.
Convenio colectivo [BOP 26-4-2013], **IL 1499/2013**
- Süd-Chemie Iberia, S.L.
Convenio colectivo [BOP 25-4-2013], **IL 1470/2013**
- Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.
Revisión salarial [BOP 25-4-2013], **IL 1464/2013**

Valencia

- Cáritas Diocesana de Valencia
Convenio colectivo [BOP 8-4-2013], **IL 1191/2013**
- Cemental Materiales de Construcción, S.L. (Molienda de cemento de Puerto de Sagunto)
Convenio colectivo [BOP 15-4-2013], **IL 1276/2013**
Corrección de errores [BOP 29-4-2013], **IL 1547/2013**
- Cerámica La Barrina, S.A.
Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1551/2013**

- Cerámicas Jornet, S.A.
Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1557/2013**
- Estaciones Terminales de Autobuses, S.A. (ETASA)
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1440/2013**
- Gestión Integral de Residuos Sólidos, S.A. (Planta de tratamiento de Guadassuar)
Convenio colectivo [BOP 6-4-2013], **IL 1190/2013**
- Técnicas y Tratamientos Medioambientales, S.A.U. (Centro de Picassent)
Convenio colectivo [BOP 26-4-2013], **IL 1508/2013**

Valladolid

- ALVAC, SA (Servicios de limpieza viaria de Medina del Campo)
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1162/2013**
- Ayuntamiento de Laguna de Duero (Personal Laboral)
Modificación [BOP 19-4-2013], **IL 1388/2013**
- Ayuntamiento de Valladolid (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 11-4-2013], **IL 1222/2013**
- Ayuntamiento de Valladolid y Fundaciones Municipales de Deportes, Cultura y Seminci (Personal Laboral)
Modificación [BOP 11-4-2013], **IL 1223/2013**
- Rústicas Piedras Negras, S.A.
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1163/2013**
- Siro Medina, S.A.
Convenio colectivo [BOP 27-4-2013], **IL 1534/2013**

Vizcaya

- Colegio de Abogados de Bizkaia
Convenio colectivo [BOP 30-4-2013], **IL 1556/2013**
- Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia
Acuerdo de modificación [BOP 9-4-2013], **IL 1196/2013**
- Depósito Franco de Bilbao
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1397/2013**
- Fuchosa, S.L. (Centro De Atxondo)
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1402/2013**
- Layde Steel, S.L.U.
Convenio colectivo [BOP 18-4-2013], **IL 1335/2013**
- Servicleop, S.L.
Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1398/2013**

Zaragoza

- Cables de Comunicaciones, S.L.
Convenio colectivo [BOP 24-4-2013], **IL 1422/2013**
- Diputación Provincial (Personal Laboral)
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 22-4-2013], **IL 1407/2013**
- Factorías Industriales Regalices de España, S.L.
Convenio colectivo [BOP 16-4-2013], **IL 1314/2013**
- Ibérica de Sales, S.A.
Convenio colectivo [BOP 26-4-2013], **IL 1490/2013**
- Lavanderías Salduba, S.L.
Convenio colectivo [BOP 26-4-2013], **IL 1492/2013**
- Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (REICAZ)
Convenio colectivo [BOP 4-4-2013], **IL 1164/2013**
- Teka Industrial, SA (Centro De Trabajo De Zaragoza)
Convenio colectivo [BOP 6-4-2013], **IL 1188/2013**
- Ultracongelados de Cortes, S.L.
Convenio colectivo [BOP 9-4-2013], **IL 1204/2013**

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

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL



Discriminación indirecta por razón de sexo: Regulación del cálculo de los períodos de cotización necesarios para causar derecho a la prestación de jubilación en el contrato a tiempo parcial. Declaración de nulidad e inconstitucionalidad de la regla segunda del apartado 1 de la Disposición Adicional Séptima de la LGSS.

Sentencia TC de 14 de marzo de 2013, ILJ 347/2013

Ponente: **Sr. Pérez de los Cobos Orihuel**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los períodos de carencia que siguen experimentando los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa se encuentran desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. Esta es la conclusión alcanzada por el Tribunal Constitucional y que lleva a la Sala a declarar en esta sentencia la inconstitucional y nulidad la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social.

Recordemos que esa norma dispone lo siguiente: «Segunda. Períodos de cotización. a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales. b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo».

Pues bien, el Tribunal aduce que esa norma en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1988, de 27 de noviembre, vulnera el artículo 14 de la Constitución, tanto por lesionar el derecho a la igualdad como por provocar una discriminación por razón de sexo, teniendo en cuenta que los contratos a tiempo parcial tienen una predominante incidencia sobre el empleo femenino.

La discriminación indirecta se define como «el tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores

de uno u otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo». Según el Tribunal, en este caso la disposición cuestionada cumpliría estos dos presupuestos: se trata de una norma neutra que se aplica con independencia del sexo de los trabajadores y los datos estadísticos permiten afirmar que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta predominantemente al sexo femenino, lo que provoca que la aplicación de la norma discutida tenga mayor impacto sobre los trabajadores; además, concurriría un tercer presupuesto, preciso para que se produzca esa discriminación: que los poderes públicos no puedan probar que la medida redunde en una medida de política social que actúe como justificación suficiente y que sea proporcionada al objetivo perseguido. Como consecuencia de estas afirmaciones el Tribunal determina que la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo dependería de la valoración de si la previsión cuestionada resulta justificada y proporcionada, una cuestión en la que va a tener especial relevancia la sentencia del TJUE de 22 de noviembre de 2012, dictada en relación con la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo derivada del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE, sobre aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, en la que se alcanzó la conclusión de que «el artículo 4 de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada».

En la presente cuestión de inconstitucionalidad, y una vez sentadas las anteriores premisas, el Tribunal Constitucional considera que las reglas que acompañan a la previsión cuestionada en relación con el cómputo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para causar derecho a una prestación de jubilación no permiten superar los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el art. 14 CE, dado que las medidas de corrección en su momento introducidas no consiguen evitar los resultados especialmente gravosos y desmesurados a que la norma puede conducir.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—El Letrado Don Enrique Lillo Pérez, en nombre y representación de la «*FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS*», formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre proceso de conflicto colectivo, a la que indica se adhiere el Comité de Empresa de Madrid, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: «*se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a que los incrementos salariales que han tenido del 3% para el año 2009, el 2% para el año 2010, 2% para el año 2011, no son compensables ni absorbibles con las mejoras retributivas que la empresa tiene establecidas por encima de las tablas salariales del sector estatal de Publicidad. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración*».

En la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5862-2003, planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia sobre el inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley general de la Seguridad Social,

texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por posible vulneración del art. 14 de la Constitución. Han intervenido el Abogado del Estado, en la representación que ostenta, y el Fiscal General del Estado. Ha sido Ponente el Magistrado don Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, quien expresa el parecer del Tribunal.

I. ANTECEDENTES

1. El día 30 de septiembre de 2003 tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Constitucional un escrito de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia al que se acompañaba, junto con el testimonio de las actuaciones correspondientes al recurso de suplicación 5169-00, sobre jubilación, el Auto de 13 de septiembre de 2003 por el que se acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad en relación con el inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley general de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante, LGSS), por posible vulneración del art. 14 de la Constitución.

2. Los antecedentes de hecho del planteamiento de la presente cuestión de inconstitucionalidad son, en síntesis, los siguientes:

a) Doña María Soneira Fraga, nacida el 21 de octubre de 1931, solicitó pensión de jubilación el 5 de noviembre de 1999, solicitud que le fue denegada por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de 11 de noviembre de 1999, confirmada por resolución de 29 de marzo de 2000, que desestimó la reclamación previa, por no reunir el período mínimo de cotización de quince años exigido para causar derecho a la pensión de jubilación, conforme a lo dispuesto en el art. 161.1 b) LGSS.

b) Contra esta resolución interpuso demanda la señora Soneira Fraga, demanda que fue desestimada por Sentencia de 5 de octubre de 2000 del Juzgado de lo Social núm. 2 de La Coruña. En la Sentencia, tras declararse como hechos probados los períodos de cotización acreditados por la actora (en total, desde el 1 de mayo de 1981 hasta el 31 de octubre de 1999), y, asimismo, la parte de dicho período total que trabajó y cotizó a tiempo parcial (desde el 1 de noviembre de 1988 hasta el 31 de octubre de 1999, con una jornada del 18,4 por 100 de la jornada habitual de la empresa), se señala que, de conformidad con la normativa aplicable a la fecha del hecho causante (Real Decreto 2319/1993, Real Decreto-ley 15/1998 y Real Decreto 144/1999), debía ratificarse la resolución denegatoria del INSS, por cuanto la demandante acreditaba un total de 3.850 días de cotización efectiva, teniendo en cuenta que durante el período de trabajo a tiempo parcial habían de computarse exclusivamente las horas efectivamente trabajadas, a los que habían de sumarse los días correspondientes a las pagas extras, lo que arrojaba un total de 4.422 días cotizados, inferiores a los correspondientes al período mínimo de cotización de quince años, sin que los cálculos efectuados por la actora en su demanda, que los calcula por días enteros, sea la interpretación correcta.

c) Contra dicha Sentencia interpuso la señora Soneira Fraga recurso de suplicación, fundado en un único motivo, al amparo del art. 191 c) de la Ley de procedimiento laboral, argumentando que el período de trabajo a tiempo parcial transcurrido desde el 1 de mayo de 1981 hasta el 31 de diciembre de 1993 debía regirse por las normas anteriores al Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, que entró en vigor el 1 de enero de 1994, de modo que ese período fuera computado, a efectos de la carencia exigible para causar derecho a la pensión, tomando en consideración cada día trabajado como un día cotizado, con independencia del número de horas efectivamente trabajadas.

d) Elevados los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, ésta dictó providencia de 4 de julio de 2003 acordando dar traslado a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo de diez días para que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 35.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC), pudieran formular alegaciones sobre el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad por posible vulneración del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, en su vertiente de discriminación indirecta, art. 14 CE, respecto de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS, donde se establece que para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

e) Mediante escrito presentado el 21 de julio de 2003, el Ministerio Fiscal expuso su parecer contrario al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad. Se-

ñalaba el Fiscal en el mismo que del proveído anterior parecía deducirse que el órgano judicial entendía que el precepto cuestionado vulneraba el art. 14 CE por dos motivos: el primero, por la ruptura del principio de igualdad en relación con los trabajadores a tiempo completo; y el segundo, por su efecto discriminatorio sexista. En cuanto a lo primero, aducía el Fiscal que la norma cuestionada no exige al trabajador a tiempo parcial más tiempo real de trabajo realizado para cubrir la carencia que el de un trabajador a tiempo completo, sino que establece un sistema de cómputo temporal distinto según el tipo de contrato, justificado en circunstancias objetivas de acuerdo con el principio de equilibrio económico del sistema de Seguridad Social, que es uno de los factores que puede tener en cuenta el legislador a la hora de establecer el nivel y condiciones de las prestaciones de dicho sistema. En cuanto a lo segundo, sostenía el Fiscal que el precepto cuestionado tiene un carácter neutro, aplicándose tanto a hombres como a mujeres, sin que deba olvidarse que el trabajo a tiempo parcial, como medida de fomento del empleo, ha permitido adaptar los sistemas de organización del trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador, por lo que el distinto sistema de cómputo del período de carencia establecido para los contratos a tiempo parcial está justificado por los factores objetivos antes señalados y es ajeno a cualquier discriminación por razón de sexo.

f) La Letrada de la Administración de la Seguridad Social formuló sus alegaciones con fecha 22 de julio de 2003, rechazando que el precepto legal cuestionado vulnerara la prohibición de discriminación por razón de sexo, en su vertiente de discriminación indirecta, porque la aplicación de la norma no se lleva a cabo en función del sexo de la demandante, sino en su condición de posible beneficiaria de una prestación de la Seguridad Social, establecida con carácter general y con independencia del sexo del solicitante. Asimismo, en relación con el principio de igualdad recordaba que, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 88/1991, de 25 de abril; 39/1992, de 10 de febrero; 77/1995, de 22 de mayo y 119/2002, de 20 de mayo), el legislador goza de un amplio margen en la regulación del sistema de Seguridad Social y que el principio de igualdad no exige que todas las situaciones, con independencia del tiempo en que se originaron o se produjeron sus efectos, reciban un trato igual, a lo que añadía que, de acuerdo con la STC 116/1991, de 23 de mayo, al existir en el sistema de Seguridad Social prestaciones no contributivas, la situación de necesidad no queda desprotegida.

g) El Letrado representante de doña María Soneira Fraga presentó su escrito de alegaciones el día 24 de julio de 2003, manifestando que la aplicación del precepto cuestionado daba lugar a la vulneración del principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE en el caso de todas aquellas personas que habían suscrito un contrato a tiempo parcial antes del 1 de enero de 1994 y que solicitaran una pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha, en que entraron en vigor el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, y el Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, que lo desarrolla. Ello es así por cuanto que a las personas con contratos a tiempo parcial que accedieron a la prestación de jubilación antes de dicha fecha se les computaron las horas cotizadas correspondientes a la jornada reducida como días completos de cotización a efectos del período de carencia exigido para causar derecho a la pensión, mientras que a quienes no pudieron acceder a las prestaciones antes del 1 de enero de 1994, a pesar de haber suscrito contrato a tiempo parcial bajo la misma legislación vigente, se les computaban las horas cotizadas de forma diferente a esos mismos efectos.

h) Por Auto de 13 de septiembre de 2003 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia acordó plantear cuestión de inconstitucionalidad «para determinar si el inciso inicial de la letra a) de la regla 2 del apartado 1 de la Disposición Adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social es contrario a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución».

3. El Auto de 13 de septiembre de 2003 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia fundamenta el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad en las consideraciones que seguidamente se resumen.

Señala en primer lugar la Sala que su fallo depende de la validez de la norma cuestionada, porque entiende que, en aplicación del inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS —disposición introducida mediante el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad— el recurso de suplicación debería ser desestimado, confirmando la Sentencia de instancia, pues, dado que el cálculo de los períodos de cotización computables realizado por el INSS es correcto, la demandante en el proceso a quo no alcanzaría el período de carencia exigible para causar derecho a la pensión de jubilación contributiva —aun con la aplicación del coeficiente corrector establecido en la letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la propia disposición adicional séptima LGSS. En cambio, si se atendiera a los períodos de tiempo con contrato vigente, tal y como se hace cuando se trata de trabajadores a tiempo completo, la demanda debería ser estimada.

A juicio de la Sala, la norma cuestionada podría ser contraria al art. 14 CE por dos motivos:

En primer lugar, por ruptura del principio de proporcionalidad, que es uno de los aspectos de la igualdad (STC 177/1993, de 31 de mayo). Argumenta la Sala, en tal sentido, que el principio de proporcionalidad justifica que la base reguladora de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, toda vez que la reducción de jornada de aquéllos determina una menor retribución. Pero si, además, influyese en el cálculo de las carencias, se produciría una «doble penalización», pues un trabajador a tiempo parcial necesitaría trabajar más tiempo que un trabajador a tiempo completo para cubrir la carencia exigida, y, cuando la cumpliera, la base reguladora de su pensión sería inferior que la del trabajador a tiempo completo, en la misma actividad y categoría profesional.

En segundo lugar, el precepto también se cuestiona por su efecto de discriminación sexista indirecta, según la define la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 145/1991, de 1 de julio; 22/1994, de 27 de enero; y 240/1999, de 20 de diciembre) y la normativa comunitaria (art. 2.2 de la Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, y art. 2.2 de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002), apoyada en una consolidada doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, a lo que cabe añadir la prohibición de discriminación por razón del trabajo a tiempo parcial que inspira la regulación de la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, aunque, ciertamente, no contempla los aspectos de Seguridad Social. Argumenta desde esta perspectiva la Sala que los datos estadísticos extraídos de la encuesta de población activa correspondiente al año 2002 en cuanto a varones y mujeres asalariados a tiempo parcial (datos que el Auto reproduce) evidencian que los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente del sexo femenino, lo que permite argumentar la existencia de un «impacto adverso» que, de no aparecer

justificado en circunstancias objetivas no relacionadas con el sexo o de no ser los medios empleados para satisfacer esos fines adecuados o necesarios, nos llevaría a considerar la existencia de discriminación sexista indirecta.

A la postre —concluye la Sala—, la cuestión es dilucidar si la finalidad de exigir una carencia como medio de comprobar la vinculación del solicitante de prestaciones sociales al mercado de trabajo queda o no cumplida, cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, exigiendo, como ocurre en el caso de los trabajadores a tiempo completo, el tiempo que se especifique para cada prestación, o, por el contrario, el mayor que derive del cómputo por horas, como resulta de la norma cuestionada.

4. Por providencia de 11 de noviembre de 2003, la Sección Segunda de este Tribunal acordó admitir a trámite la cuestión, así como dar traslado de las actuaciones recibidas, conforme establece el art. 37.2 LOTC, al Congreso de los Diputados y al Senado, por conducto de sus Presidentes, al Gobierno, por conducto del Ministro de Justicia, y al Fiscal General del Estado, al objeto de que, en el improrrogable plazo de quince días, pudieran presentarse en el proceso y formular las alegaciones que estimasen convenientes, y publicar la incoación de la cuestión en el «Boletín Oficial del Estado» (lo que se cumplimentó en el «BOE» núm. 283, de 26 de noviembre de 2003).

5. Por escrito registrado el 27 de noviembre de 2003, la Presidenta del Congreso de los Diputados comunicó que dicha Cámara no se personaría en el procedimiento ni formularía alegaciones, poniendo a disposición del Tribunal las actuaciones que pudiera precisar, con remisión a la dirección de estudios y documentación de la Secretaría General. Igualmente, y por escrito registrado en el mismo día 27 de noviembre de 2003, se recibió comunicación del Presidente del Senado en el sentido de que se tuviera a dicha Cámara por personada en el procedimiento y por ofrecida su colaboración a los efectos del art. 88.1 LOTC.

6. El Abogado del Estado formuló sus alegaciones mediante escrito registrado el 5 de diciembre de 2003, realizando las siguientes consideraciones.

a) Comienza sus alegaciones el Abogado del Estado cuestionando la observancia por la Sala proponente del requisito de sumisión previa a las partes del proceso a quo previsto en el art. 35.2 LOTC, toda vez que, a su juicio, la escueta providencia de 4 de julio de 2003 no satisface las exigencias mínimas de dicho precepto y de la doctrina de este Tribunal Constitucional, que ha destacado como finalidad del precepto la de permitir una efectiva colaboración de las partes en el proceso. Si bien puede estimarse suficiente la indicación contenida en la citada providencia relativa a la discriminación indirecta por razón de sexo, no ocurre lo mismo en relación con la referencia general e indeterminada al principio de igualdad, pues éste exige el establecimiento de un término de comparación para cualquier enjuiciamiento práctico. Esta referencia genérica, que después se concreta en el Auto de planteamiento de la cuestión como manifestación de una ruptura del principio de proporcionalidad, ha impedido a las partes —con excepción del Ministerio Fiscal— delimitar por sí mismos los géneros considerados luego en el Auto —los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo—; así, en el escrito de alegaciones de la recurrente se entendió la comparación como referida sólo a los trabajadores a tiempo parcial, en función de la fecha de sus contratos, mientras que las alegaciones del INSS se limitaron al único aspecto que en la providencia ofrecía una cierta claridad: la discriminación por razón de sexo. Concluye, por ello, el Abogado del Estado que el primer motivo de inconstitucionalidad,

relativo a la proporcionalidad, no debe quedar comprendido en la cuestión, por plantearse al margen del procedimiento.

Con carácter subsidiario a la anterior alegación, rechaza también el Abogado del Estado que el precepto cuestionado vulnere el principio de igualdad desde la perspectiva del juicio de proporcionalidad. Entiende que el caso planteado carece de la menor afinidad con el resuelto por la STC 177/1993, de 31 de mayo, en la que dice inspirarse el órgano judicial proponente. Pero, además de ello, considera que en dicho, citado pero inexacto, precedente están reconocidas como legítimas las categorías diferenciales de que se ha servido el precepto cuestionado, puesto que las diferencias acusadas son visiblemente cuantitativas, basadas en la muy distinta cantidad de trabajo por unidad de tiempo entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. La indicada diferencia repercute sobre las retribuciones, éstas sobre las bases de cotización y, consiguientemente, sobre las prestaciones. La norma cuestionada se limita a totalizar las horas de trabajo procediendo mediante la oportuna operación aritmética a convertir las unidades horarias en unidades de días teóricos. Habría lesión si esta conversión fuera de alguna manera caprichosa o incorrecta, pero la Sala no parece cuestionar las correspondencias entre los tiempos de trabajo y de cotización entre los trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial. Lo que ésta parece cuestionar es la justificación de la diferencia entre una y otra clase de trabajadores, al proponer una medida única para el cálculo de la pensión de todos ellos, cifrada en lo que el Auto llama «períodos de tiempo con contrato vigente». Según esta pauta, habría de atenderse a la duración total de la relación, al margen de su contenido, del trabajo realizado y de las cotizaciones efectuadas. Con ello, sin embargo, lo que se propugna es una indiferenciación que sería patentemente lesiva para aquellos trabajadores que han realizado un mayor volumen de horas de trabajo y soportado mayores cotizaciones en beneficio de aquellos en los que la magnitud de unidades de trabajo es menor, aunque el período de vigencia del contrato sea mayor.

Por otra parte, añade el escrito, las bases reguladoras de los trabajadores a tiempo parcial se determinan con arreglo a las normas establecidas con carácter general; si son menores a las aplicables a los trabajadores a tiempo completo, será por efecto de la menor retribución. No es pues una penalización de fuente distinta a la menor cantidad de trabajo por unidad de tiempo, sino que responde a esa misma causa.

Asimismo, indica que la Seguridad Social no puede ser totalmente ajena a los mecanismos de cobertura propios del seguro; por ello, ni sería justo ni, probablemente, posible económicamente lo que viene a proponer a fin de cuentas la Sala en su planteamiento: atender no al trabajo efectivamente realizado por los trabajadores a tiempo parcial sino a la duración de la vigencia de su contrato, lo que constituiría una ficción, al tomar como pauta no la comúnmente aplicable a todos los trabajadores, atendiendo a lo que se ha trabajado y cotizado efectivamente, sino el dato inexpresivo del período de trabajo. La norma cuestionada no lesiona la proporcionalidad porque lo que pretende es, precisamente, ajustar a sus verdaderas proporciones reales el trabajo y las cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial, para aplicarles la norma general.

b) No aprecia tampoco el Abogado del Estado la concurrencia de la segunda de las lesiones en que se funda el Auto de la Sala de lo Social, relativa a la existencia de discriminación indirecta. Al respecto indica que para que exista discriminación debe existir, como primera condición, una diferencia de trato, aunque la comparación haya de establecerse entre grupos de personas. Y esa diferencia

de trato no es reconocible en un campo donde rige como esquema o principio básico un sistema de cobertura cifrado en la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones. Lo excepcional, dice, son las quiebras de esa correspondencia, y esa excepcionalidad es la que se postula como adecuada en el Auto. Parece sugerirse por el órgano judicial proponente que lo que fundamenta el pago de las prestaciones sociales no es sino una vaga e imprecisa «vinculación» de la persona al mercado de trabajo, sin que fuera de esta genérica vinculación importe ni el trabajo realizado, ni las cotizaciones soportadas. Por tanto, no existe discriminación, es decir, diferencia entre dos grupos de trabajadores, porque desde el plano que importa a la institución considerada —el trabajo efectivo y las cotizaciones— ambos son tratados con absoluta igualdad, en cuanto se atiende al trabajo realizado y a las cotizaciones, teniendo precisamente el precepto cuestionado esta finalidad igualadora.

Por lo demás, considera el Abogado del Estado que están también mal traídas a colación las referencias a la jurisprudencia constitucional a través de las cuales el Auto basa la discriminación indirecta que postula, pues no puede bastar con el dato de que en los presupuestos de hecho de una norma concurren diferencias estadísticas entre los dos sexos para que pueda objetarse una lesión por discriminación sexista. La discriminación indirecta, como cualquier otra lesión del art. 14 CE, ha de contener una diferencia injustificada de trato perjudicial para un determinado género. La diferencia entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo no puede decirse que beneficie o perjudique a ninguno de los dos géneros que directamente resultan de la propia distinción, ni a los que estadísticamente los compongan o representen. Las ventajas o inconvenientes de cada una de estas modalidades de prestación del trabajo son las que, en su conjunto, aprecien y libremente elijan los contratantes, figurando entre los componentes de cada situación los mecanismos determinativos de las pensiones, que guardan relación con el conjunto, sin que parezca admisible que determinados efectos legales se sustraigan del propio contexto normativo donde se generan, sustituyéndolos por los que rigen en otras modalidades de trabajo con las que nada tiene que ver.

7. El Fiscal General del Estado evacuó el trámite conferido mediante escrito registrado el 5 de diciembre de 2003, en el que manifestó su criterio de que el precepto cuestionado no es contrario al art. 14 CE.

Tras recordar los antecedentes de la cuestión, así como los razonamientos jurídicos contenidos en el Auto de planteamiento de la misma, y analizar el precepto cuestionado, poniéndolo en relación con sus antecedentes normativos y, en general, con la evolución de la figura jurídica del contrato de trabajo a tiempo parcial, señala el Fiscal General del Estado que resulta fácil colegir de todo ello que este contrato y las consecuencias anudadas al mismo, entre las que se encuentra el particular sistema de protección que dispensa la Seguridad Social, poseen una especial justificación, pudiendo afirmarse que en esta concreta modalidad contractual simplemente se instaura un diferente sistema de cómputo temporal, que aparece sustentando en circunstancias objetivas, en modo alguno relacionadas con la pertenencia a uno u otro sexo. Esta modalidad contractual nace con el único propósito de fomentar el empleo, constituyendo una útil herramienta en la lucha contra el paro y dirigida a muy diversos colectivos —jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración, etc.—, buscándose obtener por esta vía un reparto del trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario. Es, por tanto, una fórmula contractual que permite la integración progresiva de estos colectivos en el trabajo, como medio, entre otros, para que

los jóvenes encuentren la posibilidad de una etapa de adaptación al trabajo a la salida del sistema educativo, creándose puestos de trabajo que les permitan familiarizarse con la vida laboral y completar su formación a través del trabajo. Asimismo, considera que existen razones objetivas para establecer un trato diferente para los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito de las prestaciones de Seguridad Social, en cuanto que, al tratarse de una pensión de carácter contributivo, resulta imprescindible para el mantenimiento del sistema la previa cotización por tiempo suficiente para devengar el derecho, tratándose de un requisito exigible de manera análoga a los trabajadores a tiempo completo, pues no alcanzando la totalidad del período de carencia —15 años—, tampoco podrían obtenerlo.

Como quiera que el art. 14 CE no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables, entiende el Fiscal General que en el presente caso debe afirmarse que la finalidad perseguida no es otra que el equilibrio económico del sistema de la Seguridad Social, esto es, su viabilidad, estableciendo requisitos adaptados a las peculiares características de las respectivas modalidades contractuales e instaurando reglas proporcionales que atiendan al tiempo efectivamente trabajado en cada supuesto, para completar el período mínimo de carencia exigido en todo caso.

Ciertamente, añade el Ministerio Fiscal, el art. 41 CE convierte a la Seguridad Social en un sistema público en el que pasa a ocupar una posición decisiva el remedio de situaciones de necesidad, pero tales situaciones han de ser apreciadas y determinadas teniendo en cuenta el contexto general en que se producen y en conexión con las circunstancias económicas, las disponibilidades del momento y las necesidades de los diversos grupos sociales. No puede excluirse, por ello, que el legislador, apreciando la importancia relativa de las situaciones de necesidad a satisfacer, regule, en atención a las circunstancias indicadas, el nivel y condiciones de las prestaciones a efectuar o las modifique para adaptarlas a las necesidades del momento (STC 65/1987, 21 de mayo). Los arts. 41 y 50 CE no construyen al establecimiento de un único sistema prestacional fundado en principios idénticos, ni a la regulación de unos mismos requisitos o la previsión de iguales circunstancias determinantes del nacimiento del derecho (STC 114/1987, de 6 de junio).

Por otra parte, recuerda el Ministerio Fiscal, el Tribunal Constitucional ha afirmado que el derecho que los ciudadanos puedan ostentar en materia de Seguridad Social es un derecho de estricta configuración legal, disponiendo el legislador de libertad para modular la acción protectora del sistema, en atención a circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la propia viabilidad y eficacia de aquel (STC 65/1987, FJ 17, entre otras). Este amplio margen de libertad reconocido al legislador por el Tribunal Constitucional en el ámbito de prestaciones sociales que tienen fundamento constitucional en el art. 41 CE descansa, en efecto, en el hecho de tratarse de recursos económicos necesariamente escasos en conexión con las circunstancias económicas, las disponibilidades del momento y las necesidades y deberes de los grupos sociales (SSTC 65/1987, FJ 17; 134/1987, de 21 de julio, FJ 5; 97/1990, de 24 de mayo, FJ 3; 184/1990, de 15 de noviembre, FJ 3; y 361/1993, de 3 de diciembre, FJ 2, por todas).

Todo ello obliga a concluir, a juicio del Fiscal General, que, al establecerse un particular modo de cómputo del período de carencia, que se explica en razón de las peculiaridades de la modalidad de contratación en la que tiene su origen y que se basa en la aplicación de una regla de

carácter proporcional que atiende al tiempo efectivamente trabajado, no es posible adivinar otro objetivo en la voluntad del legislador que no sea el de procurar la viabilidad y subsistencia del sistema de Seguridad Social, circunstancia ésta de no desdeñable trascendencia que se constituye, así, en el fundamento racional y objetivo de un diferente tratamiento otorgado a dos distintas formas contractuales, que, recuérdese, sólo acaece de forma parcial, en cuanto la desigualdad se sitúa exclusivamente en la apreciación del mero transcurso natural del tiempo (más de 15 años), pero no en la estimación del total de horas efectivamente trabajadas, en el resultado de cuya suma, se sanciona una absoluta identidad de ambos supuestos.

8. Por providencia de doce de marzo de dos mil trece se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día catorce del mismo mes y año.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. El objeto de la presente cuestión de inconstitucionalidad, planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, es determinar si el inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley general de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, vulnera el art. 14 de la Constitución.

La disposición adicional séptima de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) contiene reglas específicas en materia de cotización y acción protectora aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial. Dentro de la regla 2 de su apartado 1, referida a la forma de cálculo de los períodos de cotización exigidos para causar derecho a las diferentes prestaciones del sistema, el inciso inicial de su letra a), al que se circunscribe la duda de inconstitucionalidad planteada por el órgano judicial, establece textualmente lo siguiente, conforme al tenor introducido por el citado Real Decreto-ley 15/1998:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización».

A continuación, el segundo inciso de esta misma letra a) añade lo siguiente:

«A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales».

Finalmente, la letra b) de esta regla 2 establece lo siguiente:

«Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo».

A juicio del órgano que, en el curso de un proceso sobre pensión de jubilación, propone el presente procedimiento, el precepto cuestionado, al computar para el cálculo de los períodos de carencia exigidos para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, en el caso de

los trabajadores a tiempo parcial, únicamente las horas efectivamente trabajadas, en lugar de computar cada día trabajado como un día completo, según se hace en el caso de los trabajadores a tiempo completo, podría vulnerar el art. 14 CE, desde una doble perspectiva: por un lado, por la ruptura del principio de proporcionalidad como aspecto del derecho de igualdad, pues en virtud de dicho precepto un trabajador a tiempo parcial necesitaría trabajar más tiempo que un trabajador a tiempo completo para cubrir la misma carencia exigida; y, por otro lado, por discriminación indirecta por razón de sexo, al evidenciarse estadísticamente que los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente del sexo femenino, ocasionándoles la norma cuestionada un «impacto adverso» que, de no estar objetivamente justificado o no ser los medios empleados adecuados o necesarios, resultaría discriminatorio.

Tanto el Abogado del Estado, en la representación que ostenta, como el Fiscal General del Estado interesan la desestimación de la cuestión de inconstitucionalidad, por entender que el precepto cuestionado no es contrario al precepto constitucional invocado.

El Abogado del Estado, además, considera que la cuestión es parcialmente inadmisibile, por defecto en el cumplimiento por el órgano judicial del requisito de audiencia previa a las partes del art. 35.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC).

2. Antes de abordar los aspectos materiales planteados en la presente cuestión hemos de analizar si la misma cumple las condiciones procesales exigidas por los arts. 163 CE y 35 LOTIC. En particular, hemos de examinar la objeción procesal expresada por el Abogado del Estado, quien alega un defecto en la manera en que la Sala proponente ha observado el requisito de sumisión previa de la duda de constitucionalidad a las partes del proceso a quo, previsto en el art. 35.2 LOTIC, al considerar que, en lo referido a la posible lesión del principio de igualdad, la escueta providencia de 4 de julio de 2003 no satisface, a su juicio, las exigencias mínimas de dicho precepto y de la doctrina de este Tribunal Constitucional, por no ofrecer un término de comparación adecuado en el que basar el enjuiciamiento de la cuestión.

A tal efecto hemos de recordar una vez más que, aun cuando el art. 37.1 LOTIC abre la posibilidad de rechazar en trámite de admisión las cuestiones de inconstitucionalidad planteadas por los órganos judiciales cuando faltaren las condiciones procesales (entre otros muchos, AATC 42/1998, de 18 de febrero, FJ 1; 21/2001, de 30 de enero, FJ 1; 25/2003, de 28 de enero, FJ 3; 188/2003, de 3 de junio, FJ 1; y 206/2005, de 10 de mayo, FJ 2), no existe ningún óbice para hacer un pronunciamiento de la misma naturaleza en la fase de resolución de las mismas, esto es, mediante Sentencia, dado que la tramitación específica del art. 37.1 LOTIC no tiene carácter preclusivo y cabe apreciar en Sentencia la ausencia de los requisitos, tanto procesales como de fundamentación, requeridos para el válido planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad (por todas, SSTC 133/2004, de 22 de julio, FJ 1; 255/2004, de 22 de diciembre, FJ 2; y 224/2006, de 6 de julio, FJ 4).

Sentado lo anterior, es preciso comenzar recordando que el art. 35.2 LOTIC exige del órgano judicial proponente que, antes de adoptar mediante Auto su decisión definitiva sobre el planteamiento de la cuestión, oiga a las partes y al Ministerio Fiscal para que «puedan alegar lo que deseen sobre la pertinencia de plantear la cuestión de inconstitucionalidad, o sobre el fondo de ésta». Este trámite de audiencia tiene, según ha declarado este Tribunal, el doble objetivo de garantizar la audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal ante una posible decisión judicial de tanta entidad como es el abrir un proceso de inconstitucionalidad

y poner a disposición del Juez un medio que le permita conocer la opinión de los sujetos interesados con el fin de facilitar su reflexión sobre la conveniencia o no de proceder a la apertura de dicho proceso (STC 166/1986, de 19 de diciembre, FJ 4; ATC 121/1998, de 21 de mayo, FJ 3), posibilitando, al mismo tiempo, que las alegaciones de las partes, incorporadas, cuando existan, a la documentación remitida al Tribunal Constitucional, puedan ser tenidas en cuenta por éste a fin de examinar tanto la viabilidad de la cuestión misma como el alcance del problema constitucional en ella planteado (ATC 108/1993, de 30 de marzo, FJ 2). Para todo ello resulta exigible que la providencia que otorga la audiencia concrete los preceptos legales cuestionados y las normas constitucionales que el Juez estima de posible vulneración por aquéllos (SSTC 166/1986, de 19 de diciembre, FJ 4; y 139/2008, de 28 de octubre, FJ 4; y ATC 121/1998, de 21 de mayo, FJ 4).

Pues bien, a la vista del contenido de la providencia de 4 de julio de 2003 hemos de concluir que la misma cumple los requisitos exigidos, al especificar tanto el precepto de cuya constitucionalidad se duda como la norma constitucional de posible vulneración por aquél, precisando, incluso, la doble vertiente del art. 14 CE —principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo— que fundamenta la duda del órgano judicial. La relativa indeterminación derivada del hecho de no haberse concretado, en relación con el principio de igualdad, el término de comparación en virtud del cual debería efectuarse el enjuiciamiento de la cuestión carece de suficiente entidad para ser elevada a causa de inadmisibilidad cerrando el paso al examen por este Tribunal del problema de fondo cuestionado, al no haber impedido a las partes y el Ministerio Fiscal conocer el planteamiento de inconstitucionalidad realizado por el órgano judicial y, atendidas las circunstancias del caso, situarlo en sus exactos términos constitucionales y oponerse a él (SSTC 42/1990, de 15 de marzo, FJ 1; y 120/2000, de 10 de mayo, FJ 2). No es óbice para ello el hecho de que, en su análisis, el Ministerio Fiscal se haya fijado en la comparación entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, mientras que las partes del proceso, teniendo en cuenta los términos del propio debate procesal, se hayan centrado fundamentalmente en la perspectiva de la comparación entre los trabajadores a tiempo parcial que hubieran causado su derecho a pensión en diferentes momentos temporales —antes o después de la entrada en vigor de la disposición legal cuestionada—, dualidad de enfoques que, en todo caso, ha permitido al órgano judicial una delimitación más precisa del objeto de la cuestión en el Auto de planteamiento de la misma (ATC 875/1985, de 5 de diciembre, FJ 1).

3. Resueltos los aspectos procesales, y a efectos de adentrarnos en el fondo, procede inicialmente efectuar algunas consideraciones previas, dirigidas a delimitar el contenido de la presente cuestión de inconstitucionalidad, las cuales, a su vez, permitirán subrayar los aspectos novedosos, aunque próximos, que la actual cuestión presenta respecto a la resuelta en la STC 253/2004, de 22 de diciembre —seguida y aplicada por las SSTC 49/2005 y 50/2005, de 14 de marzo.

a) A tal fin, hemos de comenzar recordando que, en la referida STC 253/2004, este Tribunal se pronunció sobre la constitucionalidad del precedente normativo de la previsión ahora cuestionada; esto es, sobre su antecesor, el art. 12.4 de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), cuando en relación con la regulación del contrato a tiempo parcial disponía que para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones

de Seguridad Social se computarían exclusivamente las horas trabajadas.

Con ocasión de este precepto, ya entonces se planteó la posible vulneración del art. 14 CE por parte de una regulación legal que, como aquella, establecía para los trabajadores a tiempo parcial un sistema de cómputo de los períodos de cotización exigidos para causar derecho a las prestaciones del sistema que únicamente tenía en cuenta las horas trabajadas, en vez de considerar, como en el caso de los trabajadores a tiempo completo, cada día trabajado como un día cotizado. Pues bien, en la ya citada STC 253/2004, de 22 de diciembre, este Tribunal declaró «inconstitucional y nulo el párrafo segundo del art. 12.4 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, según la redacción del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto establece que para determinar los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas». Las razones que llevaron a esta conclusión fueron, en síntesis, las siguientes.

De una parte, tras recordar nuestra doctrina sobre el principio de igualdad y la exigencia de que las diferencias de trato superen el juicio de proporcionalidad, el Tribunal apreció que la norma entonces cuestionada, en los términos estrictos establecidos en la misma para determinar los períodos de cotización exigibles para causar derecho a las prestaciones cuando existen períodos trabajados a tiempo parcial, conducía «a un resultado desproporcionado desde la perspectiva del derecho de igualdad, cuando menos en relación con aquellas prestaciones contributivas que exigen amplios períodos de cotización (como es el caso de las pensiones de jubilación e invalidez permanente), pudiendo generar incluso supuestos de desprotección ante situaciones reales de necesidad que afectan a trabajadores a tiempo parcial» (STC 253/2004, FJ 6). Desde esta perspectiva, el Tribunal señalaba que, en aras al principio contributivo, no resulta contrario al art. 14 CE que el trabajo a tiempo parcial conlleve una pensión de cuantía proporcionalmente inferior a la de un trabajador a tiempo completo: en tal sentido afirmaba que, en la medida en que el contrato a tiempo parcial supone un esfuerzo contributivo menor (como consecuencia del inferior salario percibido) que en el caso del contrato a jornada completa, es razonable y proporcionado que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de las cotizaciones efectivamente realizadas, lo cual determinará una prestación más reducida que si todo el tiempo trabajado (y cotizado) lo hubiera sido a tiempo completo, al resultar la cuantía de la prestación de la aplicación de un determinado porcentaje sobre la base reguladora. En cambio, entendía el Tribunal, la aplicación del criterio de proporcionalidad estricta a los contratos a tiempo parcial a efectos del cómputo de los períodos de carencia necesarios para causar derecho a las prestaciones conducía a un resultado claramente desproporcionado, pues dificultaba injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigir a estos trabajadores unos períodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia, lo que, decía la Sentencia, resulta especialmente gravoso o desmedido en el caso de trabajadores con amplios lapsos de vida laboral en situación de contrato a tiempo parcial y en relación con las prestaciones que exigen períodos de cotización elevados.

De otra parte, este Tribunal estimó asimismo que la regulación cuestionada vulneraba el art. 14 CE desde la perspectiva del derecho a la no discriminación, al generar una discriminación indirecta por razón de sexo. Tras analizar el concepto de discriminación indirecta acuñado

por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y recogido por el Derecho comunitario y la legislación interna, así como su propia doctrina al respecto, la STC 253/2004, de 22 de diciembre, rechazó la alegación, formulada por el Abogado del Estado y el Ministerio Fiscal, de que la regulación cuestionada se encontraba justificada en circunstancias objetivas, ajenas a cualquier discriminación por razón de sexo, por tratarse de una medida de activación del empleo que debía contemplarse desde la premisa del principio de contributividad que preside el sistema de Seguridad Social y que, a fin de garantizar el equilibrio financiero de dicho sistema, justificaba un tratamiento diferente en función del tiempo trabajado y, por ende, cotizado. Por el contrario, sin perjuicio de reiterar la adecuación de que las bases reguladoras de las prestaciones se calculen en función de lo efectivamente cotizado, el Tribunal declaró que lo que no aparece justificado es que se establezca una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial respecto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas de Seguridad Social, diferenciación que se consideró arbitraria y conducente a un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, situación ésta que, conforme a los datos estadísticos, la Sentencia declaró que afectaba predominantemente a las mujeres trabajadoras, por lo que también desde esta perspectiva se concluyó que el párrafo segundo del art. 12.4 LET lesionaba el art. 14 CE, al provocar una discriminación indirecta por razón de sexo (STC 253/2004, FJ 8).

b) En el momento en que, por las razones indicadas, la STC 253/2004 procedió a declarar la inconstitucionalidad del referido párrafo segundo del art. 12.4 LET, esta previsión había sido ya sustituida por la nueva regulación introducida por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre. A través de esta norma, y con fines de corrección sistemática, se dio nueva redacción al art. 12 LET, limitando principalmente su contenido a aspectos laborales del contrato a tiempo parcial, y dejando ubicados en la LGSS los criterios básicos de protección social relativos a esta modalidad contractual, que también fueron sometidos a revisión normativa, con objeto, según su exposición de motivos, de «hacer compatibles el principio de contributividad propio del sistema de Seguridad Social con los de igualdad de trato y proporcionalidad en el trabajo a tiempo parcial». A estos efectos, y en lo que ahora interesa, el citado Real Decreto-ley 15/1998 procedió a dar un nuevo tenor a la disposición adicional séptima LGSS, dedicada a regular las «normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial», y que, en la regla segunda de su apartado primero, se encargó de revisar los criterios de cómputo de los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones.

En concreto, en el primer inciso de la letra a) de dicha regla segunda, el legislador mantuvo, en principio, el criterio de proporcionalidad respecto al cómputo de los períodos de carencia, indicando que, a efectos de determinar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas —ordinarias o complementarias—, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. Ahora bien, como novedad, la norma atenuó la aplicación de este criterio mediante la introducción de dos reglas correctoras: de una parte, en el segundo inciso de la citada letra a), pasó a definir el concepto de «día teórico de cotización», utilizado como base de cálculo, y

que resulta de dividir el número de horas trabajadas entre cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales (obtenido, a su vez, del cálculo en cómputo anual de la jornada máxima legal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo); en segundo lugar, en la letra b) de la misma regla segunda se estableció que, para el reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenido conforme a lo dispuesto en la regla anterior se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización, y sin que en ningún caso pueda computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Respecto a estos nuevos criterios de cómputo de los períodos de carencia, la STC 253/2004 se limitó a dar cuenta de ellos y a destacar que la regulación incorporada se encontraba «inspirada en el mantenimiento del criterio de proporcionalidad, pero atenuada mediante diversas reglas correctoras, en aras a facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a las prestaciones de la Seguridad Social». No obstante, la citada Sentencia no se pronunció sobre la constitucionalidad de esta nueva normativa, pues, en atención a la fecha del hecho causante del proceso a quo, las previsiones aplicables al caso eran las contenidas en la norma precedente en la materia, esto es, el ya referido art. 12.4 LET, a cuyo contenido quedaron restringidas las consideraciones del Tribunal, ceñidas, por tanto, a valorar la adecuación constitucional del estricto criterio de proporcionalidad en el cómputo de los períodos de cotización, sin aplicación de reglas correctoras.

Esta nueva normativa introducida por el Real Decreto-ley 15/1998 sí es, en cambio, aplicable al litigio a quo que da lugar a la presente cuestión de inconstitucionalidad, en la que, como ya se ha dicho, con ocasión de un proceso sobre derecho a la pensión de jubilación, el órgano promotor plantea sus dudas de constitucionalidad respecto al mencionado «inciso inicial de la letra a) de la regla 2 del apartado 1 de la Disposición Adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social». No obstante, antes de entrar en su análisis, resultan necesarias algunas otras precisiones en cuanto al objeto de la cuestión.

c) De un lado, parece oportuno advertir que, con posterioridad a la elevación de la presente cuestión de inconstitucionalidad, el inciso primero de la citada letra a) ha sido objeto de modificación por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, si bien sólo a fin de extender su aplicación a la prestación de paternidad, y además con efectos desde su entrada en vigor —24 de marzo de 2007. En consecuencia, y de acuerdo con nuestra reiterada doctrina constitucional (por todas, STC 183/2012, de 17 de octubre, FJ 2), hemos de concluir que la novedad normativa sobrevenida carece de incidencia sobre el mantenimiento del objeto de la presente cuestión, dado que, al margen de no afectar al contenido que hace surgir la duda de constitucionalidad, la previsión cuestionada, en la redacción expuesta en el Auto de planteamiento, sigue siendo la aplicable y relevante en la resolución del proceso a quo.

d) En relación con esa previsión cuestionada, de otro lado ha de advertirse que, aun cuando el Auto plantea la cuestión respecto a todo el «inciso inicial de la letra a) de la regla 2 del apartado 1 de la Disposición Adicional 7.ª de la Ley General de la Seguridad Social» —aplicable, según se expresa en el mismo, a diversas prestaciones de Seguridad Social—, lo cierto es que, en atención al objeto del proceso a quo y a las propias características de las

cuestiones de inconstitucionalidad, la duda de constitucionalidad a examinar debe ceñirse a la aplicación de esta norma sobre la pensión de jubilación, por ser este el aspecto relevante para la resolución del litigio de origen (SSTC 235/2007, de 7 de noviembre, FJ 2; 130/2009, de 1 de junio, FJ 2). Tal precisión se efectúa, sin perjuicio de que, en virtud del art. 39.1 LOTC, una eventual declaración de inconstitucionalidad hubiera de extenderse, por conexión o consecuencia, a otras prestaciones del precepto cuestionado (SSTC 176/1993, de 27 de mayo, FJ 1; y 121/2011, de 7 de julio, FJ 2).

e) Finalmente, para acabar de delimitar el objeto de análisis, hemos de valorar el hecho de que el Auto de planteamiento de la actual cuestión centre exclusivamente su duda de constitucionalidad en el contenido del referido inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS, que, según lo indicado, se limita a declarar que el cómputo de los períodos de carencia de determinadas prestaciones se realizará en atención exclusiva a las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. En puridad, pues, el órgano promotor no se refiere a las dos reglas correctoras ya mencionadas, contenidas en el segundo inciso de la letra a) y en la letra b) de dicha regla segunda. No obstante, su vinculación y su carácter complementario respecto a la previsión cuestionada hacen que su consideración resulte inexcusable en la presente Sentencia, al tratarse precisamente de las correcciones a aplicar al estricto criterio de proporcionalidad declarado inconstitucional por la STC 253/2004, de 22 de diciembre. En los fundamentos que siguen, por tanto, lo que habremos de determinar es si las reiteradas reglas correctoras introducidas por el legislador permiten superar el inicial reproche de inconstitucionalidad efectuado en su momento por este Tribunal, con la posibilidad, también aquí, de hacer uso, en su caso, de la facultad de extensión reconocida en el art. 39.1 LOTC.

4. Una vez efectuadas las anteriores aclaraciones, procede ya entrar en el examen de fondo de las dudas de constitucionalidad planteadas respecto a la regulación del cálculo de los períodos de cotización necesarios para causar derecho a la prestación de jubilación en el contrato a tiempo parcial y que se contienen en la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS, en los términos que ya han quedado expuestos. El órgano promotor cuestiona la constitucionalidad de esta regulación por posible vulneración del art. 14 CE, tanto en relación con el principio de igualdad —por ruptura del principio de proporcionalidad—, como respecto al derecho a la no discriminación —por generarse una discriminación indirecta por razón de sexo. Sin perjuicio, pues, de que el contenido de la previsión cuestionada presente diferencias, lo cierto es que las objeciones del órgano promotor coinciden con las analizadas en la STC 253/2004, de ahí que, igual que en ésta, hayamos de tomar, como canon de enjuiciamiento, la doctrina sentada por este Tribunal en relación con el art. 14 CE, en las dos vertientes cuestionadas.

a) A los efectos que aquí interesan, desde la primera óptica baste con recordar que, conforme hemos declarado en numerosos pronunciamientos, «el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable

para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable»; asimismo, «[t]ambién es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos»; en consecuencia, hemos concluido que «[e]n resumen, el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida» (STC 63/2011, de 16 de mayo, FJ 3; o SSTC 117/2011, de 4 de julio, FJ 4 y 79/2011, de 6 de junio, FJ 3).

En definitiva, a efectos de valorar si la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS resulta o no ajustada al principio de igualdad en lo que a la pensión de jubilación se refiere, habremos de decidir si el cálculo de los períodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial en atención exclusiva a las horas trabajadas, pero con aplicación ahora de las reglas correctoras incorporadas, sigue o no careciendo de justificación razonable y produciendo resultados desproporcionados en el acceso a las prestaciones de Seguridad Social.

b) El mismo parámetro habremos de utilizar para enjuiciar si la norma cuestionada origina una discriminación indirecta por razón de sexo.

Conforme a la doctrina de este Tribunal, elaborada con apoyo en la jurisprudencia comunitaria —precisamente desarrollada, de manera especial, en relación con los contratos a tiempo parcial—, la referida discriminación indirecta se define como «aquél tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo» (por todas, STC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 6; o STC 3/2007, de 15 de enero, FJ 3). Pues bien, en el caso que ahora nos ocupa es posible apreciar estos dos presupuestos. Por un lado, la disposición cuestionada constituye una norma neutra, aplicable con independencia del sexo de los trabajadores. Por otro, los datos estadísticos consultados permiten constatar que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta predominantemente al sexo femenino, con el consiguiente mayor impacto que la aplicación de la norma cuestionada puede tener sobre las trabajadoras: así, tal y como se refleja en el Auto de planteamiento, los datos derivados de la encuesta de población activa, publicados por el Instituto Nacional de Estadística, muestran que, en el año 2002 —anterior a la elevación de la presente cuestión—, los varones asalariados a tiempo parcial eran 198.100, mientras las mujeres alcanzaban la cifra de 879.200, lo que supone un porcentaje superior al 81 por 100; asimismo, las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer a partir de datos de la encuesta de población activa, ponen de relieve que del total de trabajadores asalariados a tiempo parcial en el año 2003, las mujeres representaban el 82,2 por 100, porcentaje mayoritario que, con ligeras variaciones, en el primer trimestre de 2012 se ha situado en el 78,7 por 100.

Ahora bien, tanto desde la jurisprudencia comunitaria como desde la propia jurisprudencia constitucional, se ha puesto de relieve que para apreciar la existencia de discriminación indirecta es necesario que concurra un tercer elemento: así, bajo diferentes fórmulas se requiere «que los poderes públicos no puedan probar que la medida responde

a una medida de política social» que actúe como justificación suficiente (STC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 6 y STJUE de 20 de octubre de 2011, asunto Brachner), o que se constate que «la medida que produce el efecto adverso carece de justificación al no fundarse en una exigencia objetiva e indispensable para la consecución de un objetivo legítimo o no resultar idónea para el logro de tal objetivo» (STC 69/2007, de 16 de abril, FJ 3; o STC 198/1996, de 3 de diciembre, FJ 2); en otras palabras, dándose los presupuestos antes vistos, se ha apreciado que una norma puede dar lugar a discriminación indirecta «a menos que esté justificada objetivamente y sea proporcionada al objetivo perseguido», considerando que «[a]demás, para estar justificada, la medida de que se trate tiene que ser adecuada para garantizar la realización del objetivo legítimo que persigue y no exceder de lo que es necesario para alcanzarlo» (STJUE de 13 de abril de 2010, asunto Bressol y otros). En consecuencia, en relación con la duda suscitada en el presente procedimiento respecto a la posible existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, la valoración de si la previsión cuestionada resulta justificada y proporcionada aparece de nuevo como criterio determinante de la solución a adoptar.

5. Destacado ya el elemento clave de la decisión en la doble proyección de la duda de constitucionalidad planteada respecto al art. 14 CE, otro presupuesto adicional a tener en cuenta en nuestra resolución es el valor que debemos conceder a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, asunto Elbal Moreno, dictada en relación con la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo derivada del art. 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo —sobre aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social—, y mediante la que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea resuelve una petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, mediante Auto de 4 de julio de 2011, relativa precisamente a la misma previsión normativa que ahora es objeto de la presente cuestión de inconstitucionalidad, esto es, la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS.

Nuestra jurisprudencia «ha venido reconociendo pacíficamente la primacía del Derecho comunitario europeo sobre el interno en el ámbito de las ‘competencias derivadas de la Constitución’, cuyo ejercicio España ha atribuido a las instituciones comunitarias con fundamento ... en el art. 93 CE» (por todas, Declaración 1/2004, de 13 de diciembre, FJ 4; o STC 145/2012, de 2 de julio, FJ 5). Ahora bien, también hemos declarado que el Derecho de la Unión Europea «no integra en sí mismo el canon de constitucionalidad bajo el que hayan de examinarse las leyes del Estado español, ni siquiera en el caso de que la supuesta contradicción sirviera para fundamentar la pretensión de inconstitucionalidad de una ley por oposición a un derecho fundamental, atendiendo a lo dispuesto en el art. 10.2 CE ... pues en tal supuesto la medida de la constitucionalidad de la ley enjuiciada seguiría estando integrada por el precepto constitucional definidor del derecho o libertad, si bien interpretado, en cuanto a los perfiles exactos de su contenido, de conformidad con los tratados o acuerdos internacionales de que se trate ... incluidos, en su caso, los Tratados de la Unión Europea y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea» (STC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 2; o SSTC 28/1991, de 14 de febrero, FJ 5; 64/1991, de 22 de marzo, FJ 4). En relación con este último aspecto, y según ha señalado asimismo este Tribunal (SSTC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 3; 136/2011, de 13 de septiembre, FJ 12), tanto los tratados y acuerdos internacionales, como el

Derecho comunitario derivado pueden constituir «valiosos criterios hermenéuticos del sentido y alcance de los derechos y libertades que la Constitución reconoce», valor que se atribuye con fundamento en el art. 10.2 CE, a cuyo tenor, y según hemos destacado en otros pronunciamientos, «las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas contenidas en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España (art. 10.2 CE); interpretación que no puede prescindir de la que, a su vez, llevan a cabo los órganos de garantía establecidos por esos mismos tratados y acuerdos internacionales» (STC 116/2006, de 24 de abril, FJ 5; o STC 198/2012, de 6 de noviembre, FJ 9). Dentro, pues, de estos parámetros, es indudable la relevancia que adquiere el criterio seguido en la ya referida STJUE de 22 de noviembre de 2012, asunto Elbal Moreno, relativa, como se ha dicho, a los mismos elementos normativos que son objeto de consideración en la cuestión de inconstitucionalidad que ahora nos ocupa.

En el planteamiento de la decisión prejudicial resuelta por esta Sentencia, el Juzgado de lo Social había puesto de relieve que, en las circunstancias del litigio principal —trabajadora que durante dieciocho años presta servicios con una jornada parcial de cuatro horas a la semana—, la doble aplicación del principio pro rata temporis en el acceso a la prestación y en su cuantía comportaría, aun aplicando las reglas correctoras previstas en dicha disposición, que la demandante tendría que trabajar cien años para acreditar la carencia mínima necesaria de quince años que le diera acceso a una pensión de jubilación de 112,93 euros al mes. A la vista de esta exposición, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea afirma que «según se desprende del auto de remisión y, en particular, de las explicaciones del Juzgado remitente ... una normativa como la controvertida en el litigio principal perjudica a los trabajadores a tiempo parcial tales como la demandante en el litigio principal, que durante mucho tiempo han efectuado un trabajo a tiempo parcial reducido, puesto que, a causa del método empleado para calcular el período de cotización exigido para acceder a una pensión de jubilación, dicha normativa priva en la práctica a estos trabajadores de toda posibilidad de obtener tal pensión» (apartado 30).

Asimismo, frente a la alegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y del Gobierno español de que la previsión normativa queda justificada en un sistema de Seguridad Social de tipo contributivo por resultar esencial para garantizar el equilibrio financiero del sistema, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea empieza señalando que los trabajadores a tiempo parcial han pagado cotizaciones dirigidas a financiar el sistema de pensiones y que, en caso de recibir una pensión, su importe se reduciría proporcionalmente en función del tiempo de trabajo y de las cotizaciones pagadas, presupuestos a partir de los cuales asevera que «ningún documento obrante en autos permite concluir que, en estas circunstancias, la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial como la demandante en el litigio principal de toda posibilidad de obtener una pensión de jubilación constituya una medida efectivamente necesaria para alcanzar el objetivo de salvaguardar el sistema de seguridad social de tipo contributivo ... y que ninguna otra medida menos gravosa para esos mismos trabajadores permita alcanzar ese objetivo» (apartado 35). Además, pronunciándose de manera específica sobre los criterios de corrección aplicables en el cómputo de los períodos de cotización, el Tribunal añade que «[e]sta interpretación no queda desvirtuada por la alegación del INSS y del Gobierno español según la cual las dos medidas correctoras mencionadas... tienen por objeto facilitar el acceso a la pensión de jubilación de los trabajadores a

tiempo parcial. En efecto, no consta que esas dos medidas correctoras tengan el menor efecto positivo en la situación de los trabajadores a tiempo parcial como la demandante en el litigio principal» (apartado 36).

En definitiva, constatado el perjuicio de la norma cuestionada sobre los trabajadores a tiempo parcial —con incidencia mayoritaria sobre el empleo femenino— y no apreciando justificación objetiva que permita descartar la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, la STJUE de 22 de noviembre de 2012 alcanza la conclusión de que «el artículo 4 de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada» (apartado 38).

6. En la presente cuestión de inconstitucionalidad, y una vez sentadas las anteriores premisas, también este Tribunal considera que las reglas que acompañan a la previsión cuestionada en relación con el cómputo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para causar derecho a una prestación de jubilación no permiten superar los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el art. 14 CE, dado que las medidas de corrección en su momento introducidas no consiguen evitar los resultados especialmente gravosos y desmesurados a que la norma puede conducir.

a) Respecto a la primera de dichas reglas —atender a los días teóricos de cotización, obtenidos mediante la operación de dividir el número de horas trabajadas entre cinco— cabe señalar que más que tratarse, propiamente, de una corrección del principio de proporcionalidad estricta, nos encontramos ante un procedimiento de cálculo más preciso técnicamente para la aplicación de dicho principio. En todo caso, el resultado de su aplicación será que los trabajadores a tiempo completo acreditarán como cotizados el total de días naturales del período trabajado, mientras que los trabajadores a tiempo parcial acreditarán un número de días inferior, determinado por el número de horas trabajadas. Por tanto, la norma sigue manteniendo una diferencia de trato en el cómputo de los períodos cotizados entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial, basada en la aplicación de un criterio de proporcionalidad, referido no sólo a la cuantía de las bases reguladoras, sino también al cálculo de los períodos de carencia, criterio que este Tribunal, en su STC 253/2004, de 22 de diciembre, no consideró justificado por las exigencias de contributividad del sistema.

Es más, la aplicación de esta primera regla puede incluso resultar potencialmente más perjudicial para los trabajadores a tiempo parcial que el criterio establecido en la regulación precedente. En la normativa ahora cuestionada, el legislador adopta el criterio de dividir el número de horas trabajadas por estos trabajadores por cinco, como equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales, cifra esta que corresponde a la jornada completa máxima anual autorizada por la ley (art. 34.1 LET).

En la normativa previa, en cambio, los días teóricos de cotización resultaban de calcular la proporción entre la jornada real del trabajador a tiempo parcial y la jornada habitual en la actividad de que se tratara, que, obviamente, podía ser inferior al máximo legal (art. 12.4 LET —analizado en la STC 253/2004—, disposición adicional 9 Real Decreto 2319/1993, o art. 4 Real Decreto 489/1998). De

este modo, el hecho de que el divisor fijado en la norma ahora examinada sea más alto de lo que podía serlo con anterioridad determina que el número de días teóricos a computar pueda resultar inferior al obtenido en la etapa previa.

A su vez, esta decisión de tomar como referencia la jornada máxima legal origina una desigualdad en el cómputo de los períodos cotizados de los trabajadores a tiempo parcial que va más allá de la estricta proporcionalidad, toda vez que existen muchos trabajadores a tiempo completo que realizan una jornada inferior. En virtud, pues, de esta primera regla, la comparación entre un trabajador a tiempo completo cuya jornada convencional o contractual sea inferior a la máxima legal y un trabajador a tiempo parcial de su misma empresa o sector de actividad permitirá apreciar una diferencia de trato, que actúa en perjuicio de este último, y que ni siquiera es consecuencia estricta de la aplicación de un criterio de proporcionalidad en la comparación entre ambos trabajadores en razón a las horas efectivamente trabajadas.

b) En todo caso, la regla propiamente correctora de la aplicación estricta del criterio de proporcionalidad es la segunda de las enunciadas, que establece la aplicación de un coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a la regla anterior para determinar el período total de ocupación cotizado, medida que se aplica, exclusivamente, respecto a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente. Esta regla correctora supone, en definitiva, reconocer a los trabajadores contratados a tiempo parcial un plus de medio día cotizado por cada día teórico de cotización calculado conforme al criterio de proporcionalidad ya analizado, previéndose la aplicación de este plus con carácter uniforme para todos los trabajadores a tiempo parcial, con independencia de la duración mayor o menor de la jornada de trabajo realizada o del período más o menos amplio de tiempo acreditado a tiempo parcial dentro de la vida laboral de cada trabajador.

Sin duda, esta segunda regla atenúa los efectos derivados de una estricta proporcionalidad, favoreciendo que los trabajadores a tiempo parcial puedan alcanzar los períodos de cotización exigidos para causar la prestación de jubilación —que es la discutida en el proceso a quo—. No obstante, su virtualidad como elemento de corrección es limitada, y ni siquiera en el ámbito de esta prestación se consigue evitar los efectos desproporcionados que su aplicación conlleva en términos de desprotección social. Como a continuación se explica, con la nueva regla ahora examinada, únicamente serán menos los trabajadores perjudicados por su aplicación, pero, respecto de ellos, la regulación cuestionada habrá de merecer similares reproches a la anterior, al resultar insuficiente su eficacia correctora.

En efecto, reconocer un plus de medio día adicional cotizado por cada día teórico de cotización obtenido mediante la aplicación de la regla legal, en función exclusivamente de las horas trabajadas, facilitará, sin duda, el acceso a la protección de aquellos trabajadores a tiempo parcial con jornadas de trabajo de duración más elevada, así como el de aquellos en cuya vida laboral los períodos de trabajo a tiempo parcial representen una pequeña proporción respecto del conjunto. Sin embargo, cuando el trabajo a tiempo parcial no sea un episodio más o menos excepcional en la vida laboral del trabajador y cuando la jornada habitual del mismo no resulte muy elevada, la aplicación del criterio de proporcionalidad seguirá, a pesar de la regla correctora, constituyendo un obstáculo desproporcionado para su acceso a la pensión de jubilación. En tal sentido, resulta ilustrativo el caso del litigio a quo que ha dado lugar al planteamiento de la presente cuestión y que, conforme a los hechos probados de la Sentencia de instancia, versa sobre una trabajadora que ha desarrollado una actividad

laboral por cuenta ajena durante más de dieciocho años de su vida y a la que se deniega la pensión de jubilación, pese a reunir los restantes requisitos legales, por el hecho de que una parte sustancial —once años— de esa actividad laboral se ha desarrollado mediante contratos a tiempo parcial de jornada reducida —equivalente al 18,4 de la jornada habitual en la empresa—, sin que la aplicación del coeficiente multiplicador de 1,5 a los días teóricos de cotización acreditados resulte suficiente para alcanzar el período mínimo de carencia exigido de quince años de cotización. En consecuencia, la aplicación del coeficiente corrector al criterio de proporcionalidad no impide que, en casos como el analizado, se produzcan resultados desproporcionados pues, igual que ya dijimos en la STC 253/2004, de 22 de diciembre, «se dificulta el acceso mismo a la prestación, al exigir un mayor número de días trabajados para acreditar el período de carencia requerido en cada caso, lo que resulta especialmente gravoso o desmedido en el caso de trabajadores con extensos lapsos de vida laboral en situación de contrato a tiempo parcial y en relación con las prestaciones que exigen períodos de cotización elevados» (FJ 6).

Además, tampoco la corrección introducida aporta a la diferencia de trato la justificación de la que carecía en la regulación precedente, debiendo rechazarse las alegaciones del Abogado del Estado y del Fiscal General del Estado, quienes fundamentan el carácter justificado de la norma cuestionada en que su contenido resulta acorde con la lógica de un sistema de cobertura fundado en la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones y en que su fin es el equilibrio económico y la viabilidad del sistema de la Seguridad Social. En relación a estas objeciones —similares a las que asimismo fueron desestimadas por la ya referida Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de noviembre de 2012—, ha de tenerse en cuenta que, si bien es cierto que reiteradamente hemos proclamado la libertad del legislador para modular la acción protectora del sistema de Seguridad Social en atención a circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la propia viabilidad y eficacia de aquél (SSTC 128/2009, de 1 de junio, FJ 4; 205/2011, de 15 de diciembre, FJ 7), es evidente que tal libertad queda sometida al necesario respeto a los principios constitucionales y, por ende, a las exigencias del principio de igualdad y no discriminación. Por ello, procede recordar que, como asimismo dijimos en la STC 253/2004, las anteriores alegaciones se responden «poniendo de manifiesto que el principio de contributividad que informa a nuestro sistema de Seguridad Social justifica sin duda que el legislador establezca ... que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculen en función de lo efectivamente cotizado, de donde resultará, lógicamente, una prestación de cuantía inferior para los trabajadores contratados a tiempo parcial, por comparación con los trabajadores que desempeñen ese mismo trabajo a jornada completa. Pero lo que no aparece justificado es que se establezca una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en cuanto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas de Seguridad Social, diferenciación, por tanto, arbitraria y que además conduce a un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial» (FJ 8).

Pues bien, si en la regulación previa no aceptamos las anteriores alegaciones como criterio justificativo, tampoco ahora pueden servir para admitir que la diferencia de trato se mantenga en relación con aquellos trabajadores a tiempo parcial con una jornada laboral reducida o con mayores períodos de ocupación a tiempo parcial en el conjunto de su vida laboral. También respecto a ellos, el principio

de contributividad permitirá explicar que las cotizaciones ingresadas determinen la cuantía de su prestación contributiva de jubilación, pero, en cambio, no justifica que, previamente, el criterio seguido en el cómputo de los períodos de carencia necesarios para acceder a dicha prestación resulte diferente al establecido para los trabajadores a tiempo completo, sin que, como ya se ha dicho, la regla correctora introducida evite que a estos trabajadores a tiempo parcial se les exijan períodos cotizados de actividad más amplios, con los efectos gravosos y desproporcionados a que la norma cuestionada puede dar lugar.

c) En definitiva, a la vista de estas consideraciones cabe concluir que las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los períodos de carencia que siguen experimentando los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa se encuentran desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. Por ello, conforme al canon de enjuiciamiento expuesto en el fundamento jurídico 4, hemos de declarar que la norma cuestionada vulnera el art. 14 CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo.

Llegados a este punto, debemos además concretar el alcance de esta decisión. Inicialmente, hemos advertido que, en virtud del objeto del proceso a quo que ha dado lugar a la presente cuestión de inconstitucionalidad, nuestro enjuiciamiento debía centrarse en la referencia de la previsión cuestionada a la prestación de jubilación (FJ 3). No obstante, en atención a lo ya declarado en la STC 253/2004, de 22 de diciembre, y dado que los razonamientos ahora realizados son trasladables a las demás prestaciones a las que respectivamente son aplicables las reglas analizadas, consideramos conveniente, en virtud del art. 39.1 LOTC, extender nuestra declaración de inconstitucionalidad y nulidad a todo el inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS, introducido por el Real Decreto-ley 15/1998, respecto al

que el órgano promotor planteó la cuestión. Asimismo, teniendo en cuenta la íntima conexión existente entre el citado inciso y las reglas correctoras analizadas, cuya existencia no se explica de forma autónoma, sino sólo por su vinculación con aquél, debemos proceder asimismo ex art. 39.1 LOTC a declarar inconstitucionales y nulos tanto el segundo inciso de la letra a), como la letra b) de la misma regla indicada. Ello, en definitiva, supone declarar la inconstitucionalidad y nulidad de toda la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998.

7. Todo lo expuesto conduce a la estimación de la presente cuestión de inconstitucionalidad, con el alcance indicado en el fundamento jurídico anterior. Como ya hicimos en la STC 253/2004, de 22 de diciembre, resta únicamente por precisar que no es a este Tribunal, sino a los órganos judiciales, a quienes corresponde integrar, por los medios que el ordenamiento jurídico pone a su disposición, la eventual laguna que la anulación de la previsión cuestionada pudiera producir en orden al cómputo de los períodos de carencia para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social referidas en la norma en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Estimar la presente cuestión de inconstitucionalidad y, en su virtud, declarar inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley general de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

DESPIDO



Despido nulo: Relevancia de la falta de aportación de la memoria explicativa de las causas del despido colectivo. Acreditación de la existencia de un grupo de empresas: responsabilidad solidaria frente a las consecuencias de la declaración de nulidad de los despidos.

Sentencia TS de 20 de marzo de 2013, ILJ 363/2013

Ponente: Sr. Gullón Rodríguez

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 51 de Estatuto de los Trabajadores, la empresa recurrente en este proceso despidió a 28 de sus trabajadores alegando la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. La representación de los trabajadores interpuso demanda de conflicto colectivo ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, una demanda que es estima-

da, y que concluye con la declaración de la nulidad del despido colectivo, por graves deficiencias formales en la tramitación del expediente que debía conducir a la extinción de los contratos, y con la extensión de la responsabilidad que de esta circunstancia se deriva a las empresas demandadas como integrantes de un grupo empresarial a efectos laborales. Frente a este pronunciamiento la parte empresarial interpone este recurso de casación.

Son dos, por tanto, las cuestiones que se van a examinar en esta sentencia: la primera gira en torno a los requisitos formales que debe cumplir la tramitación del expediente de despido colectivo, más concretamente, a lo que debe entenderse por memoria explicativa y a cuál debe ser su extensión; la segunda, se centra en cuándo debe considerarse que existe un grupo de empresas, aspecto de suma importancia a efectos de extender la responsabilidad derivada de la declaración de nulidad de los despidos.

Respecto a la primera cuestión es preciso tener en cuenta que el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al precepto por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, que sería la aplicable teniendo en cuenta la fecha del despido, dispone literalmente: «El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores... La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior...» A tenor de lo dispuesto en este precepto, la memoria explicativa reviste una especial importancia de cara a que los representantes de los trabajadores dispongan de una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y afrontar con unas garantías mínimas el período de consultas, configurándose a la vez como un elemento indispensable para conocer documentalmente la situación económica real que podría justificar los despidos. Este requisito documental difícilmente puede soslayarse con la breve descripción cronológica de la actividad en el mercado de la empresa, que fue la documentación aportada por la parte recurrente sin que se aportaran datos adicionales.

En lo que respecta a la segunda cuestión, sobre la existencia de un grupo de empresas a efectos de extender la responsabilidad derivada de la declaración de nulidad de los despidos, la sentencia del TSJ concluyó que entre las empresas codemandadas se podía apreciar la existencia de vínculos empresariales personales y de decisión que evidenciaban la existencia del grupo discutido a efectos laborales, conclusión el Tribunal apoyó en la constatación de hechos evidentes como el funcionamiento unitario de las empresas, la prestación de trabajo simultánea, común o sucesiva, la confusión de plantillas y la creación de empresas ficticias, unos hechos que llevan ahora también al Tribunal Supremo a apreciar la existencia de ese grupo a efectos de extender solidariamente su responsabilidad en el despido colectivo.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Por la representación de los Delegados de Personal de la Empresa Talleres López Gallego, S.L. y de la Federación de Industria de CCOO de Madrid se presentó demanda sobre Impugnación de despido colectivo de la

que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se declare: «el Despido Colectivo llevado a cabo por la empresa TALLERES LOPEZ GALLEGO, SL nulo o subsidiariamente no

ajustado a Derecho, condenado conjunta y solidariamente a todas las personas jurídicas y físicas codemandadas a estar y pasar por esta declaración».

Segundo.—Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, se celebraron los correspondientes actos de juicio oral con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Tercero.—El día 30 de mayo de 2012, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que Estimando la demanda formulada por D. Carlos Miguel, D. Argimiro Y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO en materia de impugnación de despido colectivo contra TALLERES LÓPEZ GALLEGO S.L., EL PARADÓN DE MOLINA S.L., C.L.G. COLUMNAS GALVANIZADAS S.L., IMAR PACKAGING, S.L., C.L.G. LIGTHERS S.A., C.L.G. MEDIA PRODUCCIONES CINEMATOGRAFICAS S.L., C.L.G. INVERSIONES S.L., C.L.G. HALLER S.A., NIVOTROL S.L., D. Federico, D. Leonardo y FOGASA, como parte interesada. —En consecuencia, DECLARAMOS EL DESPIDO COLECTIVO LLEVADO A CABO POR TALLERES LÓPEZ GALLEGO S.L. NULO, CONDENANDO CONJUNTA Y SOLIDARIAMENTE A TODAS LAS PERSONAS JURÍDICAS CODEMANDADAS ESTAR Y PASAR POR ESTA DECLARACIÓN. —SE ABSUELVE A D. Federico Y D. Leonardo de los pedimentos en su contra formulados».

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «1.º—En la inscripción n.º 16 del Registro Mercantil Central de fecha 9 de marzo de 1993, aparece D. Federico como administrador único de la empresa Talleres López Gallego S.L. (folio 321 y ss). Este nombramiento se mantuvo posteriormente hasta el año 2006 en el que se produjeron una serie de modificaciones estatutarias pasando el órgano de administración de la sociedad de administrador único a consejo de administración (folio 325). Como consecuencia, D. Federico, D. Leonardo y D. Amadeo pasaron a ser Consejeros, ostentando el cargo de Presidente el primero, secretario el segundo y consejeros delegados solidarios ambos. —En el año 2010 el órgano de gobierno de la sociedad sufrió nuevas modificaciones quedando constituido de la siguiente manera: consejero: Federico y Natividad; secretario: Federico; presidente: Leonardo (folio 327). —En marzo 2011 D. Federico volvió a ser nombrado administrador único de la sociedad (folio 327). 2.º—La empresa NIVOTROL dio inicio a sus operaciones en julio de 2011 (folio 330), fijando su domicilio en la c/ Ramírez de Arellano 17, 7.º, de Madrid. Su objeto social es el siguiente según consta al folio 330 y 332, hoja de consulta al Registro Mercantil Central: «limitándose a la mera intermediación respecto de las que fueren propias del ejercicio de una profesión, la sociedad tiene por objeto las siguientes actividades: la adquisición por cualquier título, de fincas rústicas o urbanas, la construcción y parcelación de estas y la administración y tenencia». El administrador único es D. Federico y los apoderados solidarios D. Federico y D. Leonardo. El capital suscrito y desembolsado fue de 3.000 €. 3.º—El Paradón de Molina S.L. tiene como objeto social los servicios de hostelería, restauración, alojamiento y catering en general. Su domicilio social está fijado en la c/ Argentona 19, bajo A. Dio inicio a sus operaciones en febrero de 2010. El socio único de El Paradón de Molina S.L. es Protecciones Galvánicas SA, actuando como administrador único y representante D. Federico (folios 334 y 336). Desde octubre de 2010 los órganos de administración de la sociedad están desempeñados por la familia Federico Leonardo Natividad

de la siguiente forma: D. Federico, consejero, presidente y consejero delegado; D. Federico, consejero y secretario; D. Leonardo Consejero, Natividad, apoderada y consejera (folios 335 y 337). 4.º—CLG Inversiones S.L. dio inicio a sus operaciones en marzo de 1993, fijando su domicilio en la ronda de Abubilla 14. Su objeto social es «la adquisición, tenencia, disfrute, administración y enajenación de valores mobiliarios, efectos públicos, obligaciones, bonos, pagares y cualquiera otra clase de valores de renta fija o variable existentes o que se creen etc.» (folio 339). Como administrador único fue nombrado D. Federico pasando después a administración solidaria con Dña. Natividad (folio 341). En el año 2008 Federico fue nombrado apoderado (folio 343). 5.º—CLG Media Producciones Cinematográficas S.L. dio inicio a sus operaciones en enero del año 2000. El domicilio social fue fijado en Ronda de la Abubilla 14, de Madrid. El objeto social es «la producción de películas cinematográficas, incluso videos» (folio 345). D. Federico es el administrador único (folio 346). 6.º—IMAR PACKAGING S.L. dio inicio a sus operaciones en febrero de 2010. El domicilio social está fijado en la calle Joaquín Rodrigo 30 de Aranjuez. Su objeto social es «la adquisición por cualquier título de fincas rústicas o urbanas, la construcción o promoción de estas. El socio único y administrador único es Protecciones Galvánicas S.A., actuando como representante Federico. En octubre de 2010 los órganos de administración quedaron integrados en su totalidad por miembros de la familia Federico Leonardo Natividad, siendo consejero y presidente D. Federico (folios 351 y 352). 7.º—CLG Columnas Galvanizadas S.L. dio inicio a sus operaciones en mayo de 1993. El domicilio social fue fijado en la Parcela n.º 1 de Avda. Principal Polígono del Henares de Guadalajara. El objeto social es «la comercialización de postes metálicos para iluminación o para transporte de energía, elementos tubulares, perfiles, estructuras, carpintería, útiles y herramientas metálicas y de toda clase de maquinaria. Como administrador único fue nombrado D. Federico (folio 358). En el año 1999 fue nombrado administrador único CLG Inversiones S.L. (folio 357 y 359). 8.º—CLG HALLER S.A. inició sus operaciones en marzo de 1996. El domicilio social quedó fijado inicialmente en la c/ Joaquín Costa 36 de Madrid (folio 364) y posteriormente en la c/ Cámara de Industria n.º 30, polígono industrial de Móstoles, Madrid, El objeto social es «la fabricación, montaje y distribución para superestructuras para vehículos de recogida de basura» (folio 362). Como presidente del consejo de administración y consejero delegado único fue nombrado D. Federico (folio 364). En el año 2001 fue nombrado administrador único (folio 365) y posteriormente en el año 2006 (folio 363 y 366) fue nombrado administrador solidario junto con su hijo D. Leonardo. 9.º—CLG LIFTERS S.A. inició sus operaciones en noviembre de 1997, fijando el domicilio social en la c/ Joaquín Costa 36 de Madrid y posteriormente en la c/ Cámara de la Industria 30, polígono industrial de Móstoles, Madrid (folio 369 y 371). El socio único es CLG Inversiones SL recayendo el cargo de administrador único en D. Federico (folio 371). El objeto social es «el comercio de productos, maquinaria, materias, equipos y elementos industriales». La administración única pasó a ser solidaria en el año 2008 en las personas de D. Federico y su hijo D. Leonardo. 10.º—Talleres López Gallego S.L. publicita su compromiso con el medio ambiente mediante la denominada División Medio Ambiental CLG (folio 802 y ss). Dentro de ella aparecen CLG LIFTERS Y CLG HALLER. En la publicidad (folio 808 vuelto) aparece Talleres López Gallego con domicilio en la Avda. Cámara de la Industria 30, polígono industrial n.º 1 de Móstoles y las otras dos empresas en Joaquín Costa 36 de Madrid. El número de teléfono y de fax es el

mismo para las tres (+34 91 647 47 11 y +3491 647 04 17). El email es igualmente el mismo: DIRECCION000. 11.º—Bajo las siglas CLG y con el mismo logo que figura en el documento unido al folio 805 referente a la División Medioambiental CLG, se presentan y publicitan las siguientes empresas (folio 809 vuelto):

- Talleres López Gallego S.L. Avda. Carrera de la Industria, 30. Polígono Industrial n.º 1, 289938 Móstoles (Madrid). Telf. +34 91 647 47 11 Fax +34 91 647 04 17 Email: DIRECCION000.

- CLG Columnas Galvanizadas S.L. Pol. Ind. Henares. Cristóbal Colón s/n. 19004 Guadalajara. Telf. +34 949 32 5050, fax + 34 949 21 27 99. Email: DIRECCION001

- CLG Alumbreado Vial S.L. Pol. Ind. Henares. Cristóbal Colón s/n. 19004 Guadalajara. Telf. * 34 949 32 50 50, fax + 34 949 21 27 99. Email: DIRECCION001

- PROFILSA, Pol. Ind. Henares, Hernan Cortés s/n, 19004 Guadalajara. Telf. +34 949 32 50 60 Fax +34 949 32 50 46. Email: DIRECCION002

- CLG HALLER S.A. Joaquin Costa 36, 28002 Madrid. Telf. +34 91 64 47 11, fax. +34 91 647 04 17 Email: DIRECCION000

- CLG LIFTERS S.A. Joaquin Costa 36, 28002 Madrid. Telf. +34 91 64 47 11, fax. +34 91 647 04 17 Email: DIRECCION000

- PROGALSA, Pol. Ind. Henares, Hernan Cortés s/n, 19004 Guadalajara. Telf. +34 949 32 50 60 Fax +34 949 32 50 46. Email: DIRECCION002

- División de Tubería ARCO. Joaquin Costa 36, 28002 Madrid. Telf. +34 91 561 21 85 Fax * 34 91 564 15 27 Email: DIRECCION003

- División de Máquinas Envasadoras IMAR. Joaquin Rodrigo 30, 28300 Aranjuez (Madrid). Telf. +34 91 809 03 30. Fax *34 91 892 24 72. Email: DIRECCION004

- CLG Media Producciones Cinematográficas S.L. Joaquin Costa 36, 28002 Madrid. Telf. +34 91 561 21 85 Fax * 34 91 564 15 27. Email: DIRECCION000.

12.º—El Consejo de Administración de Protecciones Galvánicas S.A. estaba integrado por miembros de la familia Federico Leonardo Natividad, siendo el Presidente D. Federico. En enero de 2011 cambió el órgano a administrador único, pasando a ocupar este cargo D. Juan Luis. 13.º—El 21 de febrero de 2012 la empresa Talleres López Gallego S.L. comunicó a los delegados de personal la apertura de un período de consultas a fin de extinguir los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla, indicando su número en 30, aun cuando son 28 (folio 116 y 122). El 22 de febrero presentó la solicitud de E.R.E. ante la Dirección General de Trabajo de la CAM. En la misma fecha de 21 de febrero se levantó acta de apertura de período de consultas (folio 117). El 27 de febrero tuvo lugar una segunda reunión (folio 125) y el 5 de marzo la última, con el acta final sin acuerdo (folio 127). —En las reuniones se trató de la situación de la empresa y se habló pero sin un planteamiento formal de la posibilidad de constituir una cooperativa por parte de los trabajadores (declaración del Sr. Carlos Miguel). No se produjo un planteamiento formal o negociación sobre las posibilidades existentes para reducir o evitar los efectos del expediente de regulación de empleo siendo la posición de la empresa inflexible en cuanto a su decisión de proceder a la extinción colectiva y el monto de la indemnización a satisfacer a cada uno de los trabajadores (declaración del Sr. Carlos Miguel). Ha habido otros dos e.r.e. firmados de conformidad, uno de tipo suspensivo y el otro suspensivo y extintivo de contratos laborales. Se firmaron de conformidad, tras existir negociaciones sobre sus efectos y el importe de las indemnizaciones aun cuando Talleres López Gallego nunca entregó las cuentas de la

empresa (declaración del Sr. Carlos Miguel). 14.º—Con la notificación de la apertura del expediente la empresa entregó la memoria económica que obra al folio 119 y 120. No se explicitan ni se relacionan los documentos que se entregan. En la memoria económica, al folio 120, se señala que «en los anexos se adjuntan detalles de facturación y algunos gráficos que soportan los argumentos planteados donde claramente se puede apreciar el gran descenso habido en la facturación en los últimos meses». Sin embargo, no constan unidos los referidos anexos relativos a los detalles y gráficos de facturación (folios 114 a 165 y folio 166 y ss. e.r.e. 203/2012). Se alegan como causas: la falta de producción, ausencia total de trabajo, aumento inasumible de las deudas. En lo demás, se da por reproducida la memoria. 15.º—La empresa Talleres López Gallego no entregó las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios 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 auditados o con declaración del representante de la empresa sobre la exención de la auditoría, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa. Las declaraciones del IVA se entregaron conforme al resguardo que se conserva tras su presentación telemática en la que consta el correspondiente código seguro de verificación (folio 131 y ss). No se informó sobre la venta de los bienes de la empresa, ni se entregó las cuentas de las otras sociedades que giran con el logo CLG antes reseñadas. Los representantes de los trabajadores desconocen el importe de la facturación de la empresa Talleres López Gallegos y de la empresa Nivotrol (declaración Sr. Carlos Miguel). Los representantes de los trabajadores no recibieron la carta de comunicación del despido colectivo, procediendo la empresa a notificar su decisión por medio de la entrega de cartas individuales a los trabajadores afectados (declaración Sr. Carlos Miguel). —En las declaraciones de IVA constan las siguientes bases imponibles: 2010: 916.047'92; 2011: 1.973.691'98. Sí se acompañó el balance PYMES de 2010 (folio 150 y ss). 16.º—D. Federico con anterioridad al e.r.e. manifestó a los representantes de los trabajadores (declaración del Sr. Carlos Miguel) que había abierto una cuenta a nombre de Nivotrol para que Talleres López Gallego facturara a través de ella porque las cuentas de Talleres López Gallego estaban siendo intervenidas por Hacienda (declaración del Sr. Carlos Miguel). Nivotrol no tiene trabajadores por cuenta ajena dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social (declaración del Sr. Federico). 17.º—En la sede Talleres López Gallego estaban de hecho y en la práctica CLG LIFTERS S.A. y CLG HALLER S.A. y posteriormente Nivotrol. Los trabajadores de Talleres López Gallego atendían de forma indistinta y prestaban servicios para todas las mercantiles. De esta forma y a través del mismo teléfono y de los mismos medios de comunicación (fax, etc) recibían las peticiones de ofertas y después los pedidos que se realizaban, se atendían y se mandaban a los clientes. El personal de Talleres López Gallego hacía las ofertas, las enviaba, atendía el pedido, hacían los planos, la lista de acopios, los planos, etc sin distinción de qué empresa facturaba o bajo qué nombre viniera el pedido. —Tradicionalmente Talleres López Gallego había fabricado el componente denominado Nivotrol. A partir de un determinado momento se envió una carta a la clientela para que las peticiones y facturación se hiciesen a través de Nivotrol S.L., la cual dio inicio a sus operaciones en julio de 2011. Toda la actividad de Nivotrol,

CLG Lifters y CLG Haller era desempeñada por trabajadores de Talleres López Gallego (testifical). 18.º—El 9 de febrero de 2012 los trabajadores presentaron papeleta de conciliación en solicitud de extinción indemnizada de sus contratos de trabajo por falta de pago del salario. La fecha de conciliación estaba fijada para el día 20 de febrero. La demanda se presentó el día 1 de marzo, correspondiendo al Juzgado de lo Social n.º 28, autos 289/12, con fecha de señalamiento del día 16 de julio de 2012 (folios 375 y ss). 19.º—La empresa Talleres López Gallego S.L. está incurso en procedimiento de concurso abreviado 116/2012. Por decreto de 14 de mayo de 2012 se admitió la situación preconcursal (folio 452)».

Cuarto.—Por la representación de Nivotrol S.L., se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formula el siguiente motivo: Único: Al amparo del art. 207 e) LRJS, a) Infracción por interpretación errónea de la STS Sala 4.ª de 30/06/93 (rec. 729/92), y restantes sentencias mencionadas en su fundamento de derecho 4.º, b) Infracción por interpretación errónea de la STS, Sala 4.ª de 4/4/2002 (rec. 3045/2001) y c) Infracción del art 97.2 de la Ley de Jurisdicción social y del art. 24 de la Constitución.

Por la representación de la mercantil Talleres López Gallego, S.A. y de las demás codemandadas, se formaliza el recurso basándose en los siguientes motivos: 1.º): Al amparo del art. 207 e) LRJS por infracción del art. 51 del RDL 1/1995 de 24 de marzo y 2.º) Al amparo del art. 207 d) LRJS, por error en la apreciación de la prueba.

Quinto.—Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente la desestimación de los recursos, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 13 de marzo de 2.013, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—La cuestión que ha de resolverse en el presente recurso de casación consiste en determinar si los 28 despidos efectuados por una de las empresa demandadas y llevados a cabo al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores —en la redacción dada por el RDL 3/2012— por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, resultan ajustados de derecho y, en caso de responderse negativamente a esa cuestión, corresponderá determinar la posible extensión de las responsabilidades que de ello se deriven a las empresas demandadas como integrantes de un grupo a efectos laborales.

La respuesta que dio a esas cuestiones la sentencia ahora recurrida en casación, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha de 30 de mayo de 2.012 fue la de estimar íntegramente la demanda de despido colectivo, declarar la nulidad de los despidos y condenar solidariamente a las nueve empresas demandadas a las consecuencias que de ello se derivasen.

Aunque los detallados hechos probados de esa resolución constan transcritos en otra parte de esta sentencia, conviene resumir ahora aquí los más importantes para ofrecer una mayor claridad, una visión de conjunto que nos permita abordar después la exposición relativa a la solución que haya de darse a cada uno de los motivos de los dos recursos de casación que frente a esa sentencia se han planteado.

1.—La empresa «Talleres López Gallego, S.L.», en la que estaban dados de alta los 28 trabajadores afectados, comunicó el 21 de febrero de 2.012 a los delegados de personal la apertura de un período de consultas a fin de ex-

tinguir los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla, indicando su número en 30, aun cuando realmente eran 28. El 22 de febrero presentó la documentación correspondiente ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid, en la que se decía acompañar la memoria económica y anexos de facturación para acreditar las causas alegadas, a la vez que se recordaba la aprobación anterior de dos expediente de regulación temporal de empleo en marzo y regulación temporal y extintivo en diciembre de 2.010.

2.—El período de consultas se inició, como se ha dicho, el 21 de febrero y se desarrolló en dos reuniones más, la del 27 de febrero y la final del 5 de marzo de 2.012, sin llegarse a ningún acuerdo. En esas reuniones se trató de la situación de la empresa y se habló sin concreción, de la posibilidad de constituir una cooperativa por parte de los trabajadores. (Hecho probado 13). No se produjo un planteamiento formal o negociación sobre las posibilidades existentes para reducir o evitar los efectos del expediente de regulación de empleo siendo la posición de la empresa la misma a lo largo de las reuniones en cuanto a su decisión inicial de proceder a la extinción colectiva y el abono de la indemnización legalmente prevista para tales situaciones.

3.—Con la notificación de la apertura del expediente la empresa entregó la memoria económica, sin relacionar los documentos que se entregaban, sin que se aportasen los anexos relativos a los detalles y gráficos de facturación que se indicaban en la memoria, y sin que se entregasen las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos (hecho probado 14).

4.—Cerrado el período de consultas sin acuerdo, se comunicó tal hecho a la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid el 8 de marzo siguiente, emitiéndose informe por la Inspección de Trabajo en fecha 16 de marzo de 2.012.

5.—Los representantes de los trabajadores no recibieron la carta de comunicación del despido colectivo, procediendo la empresa a notificar su decisión por medio de la entrega de cartas individuales a los trabajadores afectados, con fecha 8 de marzo y efectos del día 22.

6.—La actividad principal de Talleres López Gallego, S.L. era la de fabricación de estructuras o carrocerías específicas para la recogida de residuos urbanos.

7.—Tal y como se relata en el hecho probado 2.º de la sentencia recurrida, la empresa «Nivotrol, S.L.» se constituyó en julio de 2.011, fijando su domicilio en la c/ Ramírez de Arellano 17, 7.º, de Madrid. Su objeto social era nominalmente, según la inscripción que obra en el Registro Mercantil Central: «... la mera intermediación respecto de las que fueren propias del ejercicio de una profesión, la sociedad tiene por objeto las siguientes actividades: la adquisición por cualquier título, de fincas rústicas o urbanas, la construcción y parcelación de estas y la administración y tenencia». El administrador único era D. Federico y los apoderados soljardios D. Federico y D. Leonardo (hecho probado 2.º). Ésta empresa desde su constitución era la empresa a través de la que «Talleres López Gallego, S.L.» facturaba la actividad industrial y comercial que llevase a cabo. Nivotrol no tiene trabajadores por cuenta ajena. (Hecho probado 16).

8.—En la sede Talleres López Gallego, S.L. estaban de hecho y en la práctica CLG LIFTERS S.A. y CLG HALLER S.A. y posteriormente Nivotrol. Los trabajadores de Talleres López Gallego atendían de forma indistinta y prestaban servicios para todas esas empresas. De esta forma y a través del mismo teléfono y de los mismos medios de comunicación (fax, etc) recibían las peticiones de ofertas y después los pedidos que se realizaban, se atendían y se mandaban a los clientes. El personal de Talleres López

Gallego hacía las ofertas, las enviaba, atendía el pedido, hacían los planos, la lista de acopios, etc sin distinción de qué empresa facturaba o bajo qué nombre viniera el pedido (hecho probado 17).

Segundo.—Desde la perspectiva del anterior resumen y de los extensos 19 hechos probados de la sentencia recurrida, en ella se llega en primer término a la conclusión de que la existencia y relevancia de los graves defectos formales en la tramitación del expediente que habría de conducir a la extinción de los contratos, determinaba la nulidad de los ceses, de conformidad con lo previsto en el artículo 124, 11. c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la redacción dada por el R.D.L. 3/2013, por cuanto que no se había dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 6 del R.D. 801/2011 —entonces vigente— en lo relativo a la tramitación del expediente y la entrega necesaria de documentación a los representantes de los trabajadores para proceder a la extinción de los contratos de trabajo.

La segunda línea de decisión de la sentencia recurrida transita sobre la extensión de la responsabilidad de las consecuencias derivadas de esa declaración de nulidad del despido colectivo, para concluir que entre las nueve empresas codemandadas se apreciaba la existencia de vínculos empresariales, personales y de decisión que afectaban de manera directa a la consideración de que en realidad se estaba en presencia de un grupo de empresas a efectos laborales. Las razones resumidas que ofrece la sentencia en el último párrafo del fundamento quinto es la siguiente: «1) *Funcionamiento unitario de las empresas: se evidencia sin lugar a dudas entre Talleres López Gallego, Nivotrol, Haller y Lifters, pero también se deduce del resto, respecto de las que no se ha acreditado una actividad real independiente (no es bastante lo que se declara registralmente), estando controladas y dirigidas por la familia Federico Leonardo Natividad, habiéndose algunas de ellas creado para administrar a otras. (h.p. 1 al 12).* 2) *Prestación de trabajo simultánea, común o sucesiva: la declaración testifical fue contundente al respecto tal y como se ha recogido en los hechos probados en relación con la forma de trabajar para las empresas de forma indiferenciada en la recepción de ofertas de pedidos, pedidos, fabricación, lista de acopios, elaboración de planos etc (h.p. 16).* 3) *Confusión de plantillas, apariencia externa de unidad empresarial y de dirección: nos remitimos al punto 1 y 2 precedentes y a lo que al respecto se describe en los hechos probados 16 y concordantes especialmente 1 al 12.* 4) *Creación de empresas ficticias: Nivotrol es un claro ejemplo de ello, creada con el objeto de desviar la facturación de Talleres López Gallego (h.p. 15)».*

Por último, la sentencia recurrida desestima la demanda en lo que se refería a la extensión de la responsabilidad ante la nulidad de los despidos a las personas físicas demandadas, D. Federico y D. Leonardo.

Tercero.—Frente a la referida sentencia se han interpuesto dos recursos de casación. El primero de ellos lo formula la empresa «Nivotrol, S.L.», que afirma sostenerlo con base en un único motivo amparado en el artículo 207 e) LRJS, pero que realmente luego desarrolla en tres distintos. Los dos primeros se refieren realmente a la aplicación indebida por parte de la sentencia recurrida de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, sobre los grupos de empresa y confusión de plantillas, y el tercero achaca a la sentencia recurrida la vulneración del artículo 97.2 LRJS, por ausencia de motivación suficiente que le ha producido indefensión (art. 24 CE).

Como punto de partida para resolver el recurso de Nivotrol debemos destacar que, al igual que en el que luego

veremos del resto de las empresas solidariamente condenadas, no hay un solo motivo de casación hábilmente formulado que permita la modificación de los hechos probados de la sentencia de instancia, de manera que es absolutamente necesario partir de ellos para resolver cualquier problema jurídico que ahora en casación se nos quiera plantear.

Pero en éste caso además, ninguno de los razonamientos o motivos del recurso se encaminan a la posible eliminación o modificación de la declaración de nulidad del despido colectivo. Por ello en el ahora planteado por la empresa Nivotrol únicamente se analizará la responsabilidad que pueda alcanzar a la empresa recurrente como integrante del grupo de empresas o como responsable solidaria con las demás por confusión de plantilla.

Del entramado de empresas que la familia Federico Leonardo controla, es ésta la que, según los hechos probados de la sentencia recurrida, aparece con mayor nitidez acompañada de varias características evidentes de que no solo forma parte íntima del grupo, sino que además fue constituida como empresa meramente instrumental con el objeto de eludir que «Talleres López Gallego S.L.» facturase sus ventas a los clientes de manera directa, sino que, siguiendo instrucciones del Sr. Federico, esa facturación se habría de llevar a cabo desde Nivotrol cuando fue constituida para ello, en julio de 2.011, con lo que se evidencia una finalidad claramente ocultadora de la realidad económica de Talleres López Gallego, máxime cuando Nivotrol no tenía en plantilla ni un solo trabajador.

La jurisprudencia que se cita como infringida es la que se contiene en la STS 4.ª de 04 de Abril del 2002, dictada en el recurso 3045/2001 en la que se recuerda y matiza la doctrina tradicional de la Sala sobre grupo laboral de empresas, para decir lo siguiente:

«Esta Sala, desde 1990, viene manteniendo una línea uniforme y clara en orden a la exigencia de los elementos y requisitos que se han de cumplir para que la existencia de un grupo de empresas produzca consecuencias relevantes en relación con los contratos de trabajo y las responsabilidades laborales de las diferentes empresas que lo componen; siendo la consecuencia más destacable a este respecto la que supone la extensión de la responsabilidad solidaria a todas esas empresas que integran el grupo. Las sentencias que han consolidado esta doctrina son fundamentalmente las de 30 de enero, y 9 de mayo de 1990, 30 de junio de 1993, 26 de enero de 1998, 21 de diciembre del 2000, 26 de septiembre del 2001 y 23 de enero del 2002, entre otras. El contenido de la doctrina que se mantiene en estas sentencias queda perfectamente reflejado en lo que expresa la citada sentencia de 26 de Enero de 1998, en la que se manifiesta:

«El grupo de empresas, a efectos laborales, ha sido una creación jurisprudencial en una doctrina que no siempre siguió una línea uniforme, pero que hoy se encuentra sistematizada en la Jurisprudencia de esta Sala. Así ya se afirmó que «no es suficiente que concorra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales» (Sentencias de 30 de enero, 9 de mayo de 1.990 y 30 de junio de 1.993). No puede olvidarse que, como señala la sentencia de 30 de junio de 1.993, «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son». La dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad. Ese dato será determinante de la existencia del Grupo empresarial.

No de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas. Como dicho queda, para lograr tal efecto, hace falta un plus, un elemento adicional, que la Jurisprudencia de esta Sala ha residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: 1.—*Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo* (SS de 6 de mayo de 1.981 y 8 de octubre de 1.987). 2.—*Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo* (SS. 4 de marzo de 1.985 y 7 de diciembre de 1.987). 3.—*Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales* (SS. 11 de diciembre de 1.985, 3 de marzo de 1.987, 8 de junio de 1.988, 12 de julio de 1.988 y 1 de julio de 1.989). 4.—*Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección* (SS. de 19 de noviembre de 1.990 y 30 de junio de 1.993).

Del contenido de esa doctrina y del que se desprende de sentencias posteriores, como la que se cita también, además de las anteriores, en la sentencia recurrida —STS de 25 de junio de 2.009 (recurso 57/2008)— cabe decir en primer lugar que el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad. Entre otras cosas, porque en un entramado de nueve empresas como el que hoy tenemos delante, la intensidad o la posición en relación de aquéllas con los trabajadores o con el grupo no es la misma.

En el caso que ahora nos ocupa, Nivotrol S.L., sí que podríamos decir que cubre el catálogo teórico de situaciones posibles para que pueda darse esa extensión de responsabilidad, como es el hecho de que se trata de una empresa creada ficticia e instrumentalmente, sin sustento real, sin trabajadores, sin actividad propia o diferenciada y desde luego regida, dirigida, controlada por D. Federico. No cabe situación más clara de confusión de plantillas que el hecho de no tener Nivotrol trabajadores, de forma que las únicas actividades que llevaba a cabo —facturación fundamentalmente— las realizaba con personal de Talleres López Gallego. Además, por esa misma razón de una confusión de plantillas tan palmaria como la que se ha descrito, ni siquiera sería preciso acudir a la idea de grupo de empresas, porque los trabajadores realmente son también parte de la plantilla de la empresa Nivotrol y por ello solidariamente responsable de lo que suceda con las consecuencias jurídicas del despido practicado —aparentemente— sólo por Talleres López Gallego. No hay por tanto vulneración alguna de la jurisprudencia aplicada por la sentencia recurrida cuando desde la perspectiva del hecho probado 16, cuya redacción insistimos en que no se ha combatido, el pronunciamiento que se hace es absolutamente insoslayable.

Por último, difícilmente se puede sostener con un mínimo de rigor que la sentencia recurrida ha infringido el artículo 97.2 de la LRJS, por motivación insuficiente vulneradora del artículo 24 CE. En este punto vuelve Nivotrol a insistir en que la manera en la que se obtuvo la evidencia de la prueba —la declaración del testigo Sr. Candela— es manifiestamente insuficiente, olvidando la parte recurrente que, al margen de su conformidad con ese hecho, no se ofreció al Tribunal de Instancia ni un solo elemento probatorio que pudiese llevar a su convicción entonces y ahora a la nuestra, la idea de que realmente Nivotrol, tenía actividad propia y diferenciada del resto de las empresas demandadas en general, y en particular de López Gallego, S.L.

En consecuencia, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, el recurso de casación planteado por la empresa Nivotrol, S.L. ha de ser desestimado.

Cuarto.—1. El recurso de casación planteado por las empresas «Talleres López Gallego, S.L.», «El Paradón de Molina, S.L.», «CLG Columnas Galvanizadas, S.L.», «Imar Packaging, S.L.», «CLG Media Producciones Cinematográficas, S.L.», «CLG Inversiones, S.L.» se articula sobre dos motivos de casación. El primero de ellos, al amparo del artículo 207 e) LRJS, por infracción del artículo 51 ET, y el segundo, desde la letra d) del artículo 207 LRJS, por error en la apreciación de la prueba.

Antes de analizar los motivos, debemos decir que la condena solidaria que contiene la sentencia de instancia se extiende, además de Nivotrol y las empresas ahora recurrentes, a «CLG Haller, S.A.» y «CLG Lifters, S.A.». Estas empresa no han recurrido la decisión de instancia, tal vez porque el hecho 17 de los probados en ella resulta extraordinariamente clarificador sobre la real confusión de única sede, teléfono, fax, actividad, patrimonio, dirección y plantilla que entre aquéllas, «Nivotrol, S.L.» y «Talleres López Gallego, S.L.» existía.

2.—Entrando entonces en el primer motivo del recurso, se afirma en él que la sentencia recurrida ha infringido el artículo 51 (sin especificar el número) del Estatuto de los Trabajadores. Lo que en él se argumenta se encamina a la obtención de una sentencia en la que se diga que el despido colectivo sí cumplió con los requisitos formales exigidos en aquél precepto y que además la decisión extintiva se ajustaba a derecho, al acreditarse cumplidamente las pérdidas invocadas como causa extintiva de los 28 contratos de trabajo.

Para resolver la cuestión, en primer lugar hemos de decir que el despido colectivo formalmente tramitado por Talleres López Gallego se inició el 21 de febrero de 2.012, pocos días después de la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 10 de febrero (BOE del 11 de febrero y entrada en vigor el 12 de febrero), y por ello la redacción del artículo 51 ET aplicable, y también la del posteriormente modificado artículo 124.9 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social es la anterior a la que la Ley 3/2012, de 6 de julio estableció para ambos preceptos.

Además, en la fecha en la que se produjo el despido colectivo, permanecía en vigor aunque de manera parcial el Reglamento de Procedimientos de Regulación de Empleo aprobado por el RD 801/2011, en todo aquello que no se opusiera a la nueva redacción, tramitación o forma de decisión de las extinciones colectivas del contrato de trabajo profundamente modificada por el artículo 51 ET y 124 LRJS. En lo que aquí respecta, los artículos 6 y 7 de ese R.D., prescindiendo completamente de lo que pudiese establecer la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo (BOE de 13 de marzo), sobre la vigencia transitoria de determinados artículos de aquél Reglamento, peculiar y anómala disposición que por su ínfimo rango nunca podría condicionar la aplicación, alcance o interpretación del RDL 3/2012, o la vigencia y extensión del RD 801/2011.

De conformidad entonces con lo previsto en el número 2 del artículo 51 ET, la comunicación de la apertura del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores por parte de la empresa, debió ir acompañada, entre otras informaciones o relaciones, de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, así como de: a) la especificación de las causas del despido; b) número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido; c) número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año; d) periodo previsto para la realización de los despidos; y

e) criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La genérica expresión de «la memoria explicativa de las causas del despido colectivo» tiene su complemento reglamentario en el artículo 6 del RD 801/2011, en el que se precisa la documentación exigible en los despidos colectivos por causas económicas. Dice así la norma: «1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría...

... 4. Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante».

Pues bien, entre la escasa documentación entregada por «Talleres López Gallego» al inicio del periodo de consultas, tal y como razona ampliamente la sentencia recurrida, la pretendida «memoria», que obra en el folio 119 de las actuaciones, consiste en una pequeña descripción cronológica de su actividad en el mercado, recordando cómo en el 2010 se aprobaron dos expedientes previos de regulación de empleo. En la página 2 (la «memoria» tiene tres) se dice que «en los anexos se adjuntan detalles de facturación y algunos gráficos que soportan los argumentos planeados» a los efectos de apreciar el pretendido descenso de la facturación.

Pero tales anexos no existen realmente ni, como se dice con acierto en la sentencia recurrida, «de la documentación acompañada al mismo (declaraciones de IVA

y balance PYMES) cabe deducir la reducción o, mejor dicho, la falta de producción, la ausencia total de trabajo o la existencia de deudas inasumibles».

De lo anterior ya se desprende con claridad que la principal finalidad del precepto es la de que los representantes de los trabajadores tenga una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Y esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos, ya se ha visto que en el caso examinado en absoluto se llevó a cabo, lo que supone una clara vulneración de lo previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, que de conformidad con lo previsto en el 124.9 LRJS (redacción anterior) ha de conducir, tal y como acertadamente se dice en la sentencia recurrida, a la nulidad de la decisión empresarial, teniendo en cuenta la relevancia de los incumplimientos examinados en relación con la aportación de la mínima documentación exigible.

Además, la relatada conducta omisiva en la aportación de esa documentación mínima y la desinformación que produjo de manera inevitable en los representantes de los trabajadores, en el presente caso afectó a la realidad de la existencia de un verdadero periodo de consultas, y no tanto porque no se movieron las posiciones empresariales en el curso de las tres reuniones, sino porque a lo anterior se une también el dato significativo de la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inmovible de extinguir desde el principio y sin información relevante la totalidad de los contratos de trabajo aparentemente sostenidos únicamente con la empresa «Talleres López Gallego, S.L.». Estos hechos entonces privaron realmente de contenido al legalmente exigible periodo de consultas y le otorgaron la condición de lo que la sentencia recurrida califica por parte de la empresa de mera intención de cumplimentar un trámite formal.

De lo razonado hasta ahora se desprende entonces con claridad que no hubo infracción alguna por parte de la sentencia recurrida de lo dispuesto en el artículo 51 ET, en relación con el 124 LRJS, cuando calificó el despido colectivo como nulo, razón por la que el motivo del recurso debe ser desestimado, tal como propone el Ministerio Fiscal en su informe.

Quinto.—El segundo motivo del recurso de casación se ha formulado por las empresas recurrentes, como antes se dijo, sobre la letra b) del artículo 207 de la LRJS, achacando a la sentencia recurrida error en la valoración de la prueba basada en documentos que obren en autos.

Para las recurrentes, la conclusión jurídica de la sentencia, que les atribuye la condición de grupo de empresas a los efectos de extender solidariamente su responsabilidad en el despido colectivo, no se ajusta a derecho; pero para formular el motivo y mostrado su desacuerdo con alguno de los hechos probados, no propone, como es preceptivo hacerlo, la

indicación de los que, en su opinión, han de ser redactados de nuevo, completados, añadidos o eliminados, con base en las concretas pruebas documentales que obren en autos.

La doctrina de esta Sala en aplicación del anterior artículo 205 d) LPL, de igual contenido que el artículo 207 d) LRJS, es unánime al sostener en sentencias como las de 12 de marzo de 2002 (recurso 379/01) ú 11 de Octubre del 2007, recurso 22/2007 (entre otras muchas) que en relación con el error en la apreciación de la prueba «... para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos: a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia».

Como ya se ha dicho, no hay atisbo alguno en el motivo del recurso que pretenda valorar la prueba en la forma indicada, limitándose a mostrar la discrepancia sobre la forma en la que lo ha hecho la sentencia recurrida, razón por la que, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, el motivo debe ser desestimado, sin hacer ninguna otra valoración de los argumentos que utiliza la parte recurrente para eludir la declaración que lleva a cabo, de manera detallada y plenamente razonada, la sentencia recurrida sobre la existencia del grupo de empresas como responsables solidarias por extensión de las responsabilidades derivadas del despido colectivo, desde la perspectiva de unos sólidos hechos probados que condujeron a la sentencia a estimar que entre las demandadas que ahora recurren en casación existía no sólo realmente una dirección económica, una estrategia general de conjunto, una unidad de decisión, un único control de la actividad económica y productiva de todas ellas desde la persona de D. Federico o de su familia, directamente o través de sociedades que administraban, o en la forma en que antes se razonó sobre la empresa «Nivotrol, S.L.», sino que se produjeron también los efectos que permiten apreciar aquí una posición plural del grupo como tal, derivada de la confusión de plantillas o del uso abusivo de la personalidad diferenciada. Hechos probados, insistimos de nuevo, que no ha sido modificados. Por otra parte, tampoco se ha planteado, al amparo del artículo 207 e) LRJS, ningún motivo de censura jurídica que se proyecte sobre los aspectos jurídicos relacionados con el grupo de empresas condenado, por vía de una eventual aplicación errónea del derecho por parte de la sentencia recurrida.

Sexto.—La desestimación de los dos recursos de casación planteados contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 30 de

mayo de 2.012, ha de conducir ahora a la íntegra confirmación de la misma, conforme con el dictamen del Ministerio Fiscal, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento sobre costas, tal como previene el artículo 235.2 LRJS.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación interpuestos de una parte por el Letrado D. Enrique Fisac Noblejas, en nombre y representación de «TALLERES LÓPEZ GALLEGO, S.A.», así como las codemandadas «EL PARADÓN DE MOLINA SL», «CLG COLUMNAS GALVANIZADAS SL», «IMAR PACKAGING SL», «CLG MEDIA PRODUCCIONES CINEMATOGRAFICAS SL» Y «CLG INVERSIONES SL» y de otra por el Letrado D. Javier Gaspar Puig, en nombre y representación de «NIVOTROL, S.L.», contra la sentencia de 30 de mayo de 2.012 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento núm. 17/2012 seguido a instancia de D. Carlos Miguel y D. Argimiro en su condición de Delegados de personal de la Empresa Talleres López Gallego, S.L. y la Federación de Industria de CCOO de Madrid contra Talleres López Gallego, S.L., El Paradón de Molina, S.L., C.L.G. Columnas Galvanizadas, S.L., Imar Packaging, S.L., C.L.G. Lifters, S.A., C.L.G. Media Producciones Cinematográficas S.L., CLG Inversiones S.L., CLG Haller, S.A., Nivotrol S.L., D. Federico y D. Leonardo sobre Impugnación de despido colectivo. Sin que haya lugar a realizar pronunciamiento sobre costas.

Devuélvase las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

D. Jesús Gullón Rodríguez D. Aurelio Desdentado Bonete

D.ª María Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. José Luis Gilolmo López D. Jordi Agustí Juliá

D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga D. José Manuel López García de la Serrana

D.ª Rosa María Virolés Piñol D.ª María Lourdes Aras-
tey Sahún

D. Antonio Martín Valverde D. Jesús Souto Prieto

PUBLICACIÓN.—En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

SALARIOS



Modificación de las condiciones de trabajo: Reducción salarial; falta de justificación de una medida de flexibilidad interna que tiene como finalidad evitar unos despidos objetivos que efectivamente se producen.

Sentencia TSJ Cataluña 11/2013 de 19 de febrero de 2013, ILJ 394/2013

Ponente: Sr. Jiménez Asenjo Gómez

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

¿Es admisible una reducción salarial cuando ésta se plantea como única vía posible para evitar unos despidos que, finalmente, tienen lugar? Esta viene a ser la cuestión a dilucidar en esta demanda de conflicto colectivo presentada por la representación de los trabajadores como consecuencia de una decisión empresarial de reducción del salario bruto a los empleados de un 15%

Tras la alegación por los recurrentes de irregularidades formales en el proceso de consultas, consistentes en una supuesta falta de aportación de documentación y que son desestimadas por el Tribunal al constatar que ese período se realizó con una verdadera voluntad de diálogo y que se dio cumplidamente la información requerida, la Sala se centra en el examen de la legitimidad de la medida de reducción salarial anunciada.

Respecto a esa cuestión, el Tribunal recuerda que la justificación de un tratamiento legal diferente entre las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo que cuando significan un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo, y esa distinta valoración explica que el hecho de que el empresario disponga de unos márgenes más holgados a la hora de adoptar medidas de flexibilidad interna y, así, siguiendo la tesis mantenida por nuestra jurisprudencia y como recuerda el Tribunal, no será la crisis empresarial sino la mejora de la situación de la empresa la vara de medir o el punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa, lo que permite concluir que el nivel de exigencia probatoria de las modificaciones sustanciales será notablemente inferior a las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En este caso el Tribunal reconoce que la medida de reducción de salario está relacionada con la competitividad, productividad y organización técnica de la empresa, y que permitiría a la empresa reducir sus costes en personal hasta en un 30%, pero no hay que olvidar que esa medida se planteó como una vía indispensable para evitar despidos objetivos, unos despidos que finalmente tuvieron lugar y que desnaturalizaron totalmente la medida reductora de salarios, y esta es precisamente la razón que conduce al Tribunal a negar la justificación de esa medida en cuanto que la adaptación de la productividad de la empresa a la nueva línea de mercado se debía haber conseguido con los despidos que trataban de adaptar el volumen de trabajo a la plantilla adecuada.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en los autos, se presentó demanda por la representación legal de la Confederación Obrera Nacional de Catalunya (CCOO) y por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Tarragona y Delegados de Personal del centro de trabajo de Barcelona de la empresa Maessa Telecomunicaciones Ingeniería Instalaciones y Servicios, SA.(Maetel) frente a dicha empresa por conflicto colectivo.

Segundo.—Admitida a trámite mediante Decreto de fecha 05/11/2012, se celebraron los correspondientes actos de juicio oral en fecha 23/01/2013, tras haber sido suspendido a petición justificada de parte, con el resultado que consta en el sistema de grabación constitutivo del acta de la vista, donde cada parte alegó y practicó la prueba que estimó oportuna en defensa de su derecho

En virtud de los antedichos precedentes procesales, expresamente se declaran los siguientes,

HECHOS PROBADOS

Primero.—La demandada Maetel en fecha 13/03/2012 propuso negociar un convenio de empresa en que se contemplaba la reducción salarial del 18 % como medida de flexibilidad laboral a fin de mantener la plantilla, alegando para ello un descenso de pedidos, a lo que el Comité de empresa el 18/04/2012 (f. 162) manifestó su negativa a negociar ese convenio sin oponerse a adoptar medidas de flexibilidad, solicitando a tal fin se les facilitase la documentación de empresa y de sociedades dominantes (f. 163), que se cumplimentó con las cuentas anuales (f. 165-304), respondiendo la demandada el 01/06/2012 (f. 305-307) por correo electrónico, con la utilización de las facultades que le otorga actualmente el art 41 ET, dando por iniciado el periodo de consulta, tras lo cual el Comité de Empresa el 04/06/2012 (f 308) mostró su disconformidad con tal inicio del periodo de consultas, declarando la huelga indefinida el 07/06/2012 (f. 370) por parte de la Federació

dZIndústria de Catalunya de CCOO y MCA-UGT de Catalunya, en los centros de trabajo de trabajo de Tarragona y Barcelona a partir del 20/06/2012, habiéndose celebrado el 12/06/2012 (f. 372) acto de conciliación ante el TLC donde se acuerda suspender la huelga e iniciar el periodo de consultas a partir de esa fecha y volver a reunirse el 28/06/2012 en la sede del TLC.

Segundo.—Los días 12 (f 380), 19 (f 377), 25 (f 388) y 27 de junio del 2012, se realizan reuniones entre la representación legal de los trabajadores de la empresa dentro del periodo de consultas. En el seno de dichas reuniones, la representación legal de los trabajadores solicitó información, formulándose propuestas negociadoras por ambas partes (f 388-389), si bien la empresa mantuvo su punto de vista de que ante las pérdidas en los centros de Cataluña debido al nuevo contrato con Endesa, con una menor carga de trabajo y bajada de precios, se atenía a su propuesta inicial de reducción de los salarios de los trabajadores de la plantilla, en términos generales, en un 15 %.

Tercero.—El día 28/06/2012 (f. 393-395) se ratificó el desacuerdo, habiendo concluido el periodo de consultas y se retomó la convocatoria de huelga (f 396-397) para el día 04/07/2012, si bien fue desconvocada tal día (f 398), solicitando la empresa una nueva reunión para la semana del 9 al 13 de julio de 2012, y el 10/07/2012 (f 400-401), finalmente, se reunió la representación legal de los trabajadores y la empresa ratificando el periodo de consultas sin acuerdo, por lo que el 13/07/2012 se notificó por la empresa de forma individual (f. 536-537) y colectiva la modificación sustancial de condiciones de trabajo, consistente en una reducción del salario en un 15 %, razón por la cual se ha interpuesto la presente demanda de conflicto colectivo (f 538)

Cuarto.—En la reunión del 19/06/2012 expresamente se indica en el punto 4 del acta: « Del mismo modo, nos comprometemos a que, hasta la revisión de final de año éste sea el único mecanismo de ajuste de costes laborales, o dicho de otro modo, no se producirán más reducción de plantilla, pues esta medida planteada es sustitutoria de los despidos, no complementaria, y como hemos comentado, nace de nuestra intención de no tener que proseguir por el camino más traumático irreversible»

Quinto.—Maetel está domiciliada en Zaragoza y tiene por objeto social, que coincide con su actividad, la ingeniería, diseño, instalación y montaje de todo tipo de sistemas de telecomunicaciones, operadores de cable, telefonía móvil y fija y en general en lo que se refiere a las telecomunicaciones, instalaciones de calefacción, agua caliente sanitaria, climatización, protección contra incendios e instalaciones eléctricas en alta, media y baja tensión (f 1162)

Sexto.—La cifra de negocio de la sociedad demandada en el ejercicio 2011 experimentó un crecimiento del 82,96 % respecto al ejercicio anterior, habiendo sufrido una caída del 64 % en el ejercicio del 2012 respecto del ejercicio del 2011 y del 34,17 % respecto al ejercicio 2010; y, habiendo sido el ejercicio 2011 de una facturación de 76.494.984,75 euros y una producción de 81.344.800,24 euros, se ha pasado en el ejercicio del 2012 a una facturación de 23.000.743,05 y a una producción de 29.269.566,77 euros (f 1162-1173)

Séptimo.—Los gastos de personal (sueldos y salarios más seguridad social y gastos sociales) se mantuvo constante en los ejercicios 2010 y 2011, para experimentar un descenso del 13,74 % en el ejercicio 2012 consistente, en cifras absolutas, en 1.292.615,93 euros de

los cuales 1.068.420,36 euros corresponden a la zona de Cataluña, donde constan 56 trabajadores en 31/12/2011 (doc. 48 f 541) y 43 trabajadores en 31/12/2011 (doc. 49 f. 542), habiendo sido despedidos en el año 2012, en julio, octubre y noviembre, un total de 11 trabajadores por causas económicas, productivas y organizativas, habiéndose señalado para ello que: « Nuestra empresa se está viendo afectada, de forma trascendente, por la reducción de la carga de trabajo de nuestro principal, y casi único cliente en ja Delegación de Cataluña, ENDESA, el cual nos ha reducido las ventas en un 30 % para los próximos 3 años y en su nuevo pedido nos ha reducido el precio en un 23 % de lo que teníamos pactado en años anteriores». (doc. 50 f. 543-564)

Octavo.—En la Delegación de Cataluña se acreditan unas pérdidas en el año 2010 de 267.885 euros, en el año 2011 de 357.058 euros, a 30/09/2012 de 692.112,65 euros y a 31/12/2012 de 876.286,85 euros (doc. 36 f 1173)

Noveno.—Los gastos de personal en la Delegación de Cataluña suponían un 69,30 % y un 74,64 % respectivamente en los ejercicios 2010 y 2011 sobre la cifra de negocio, si bien en cifras absolutas en el ejercicio 2011 se redujo en un 21,11 % y en el 2012 con la reducción salarial del 15 % en dicha zona de Cataluña, la cifra de gastos de personal supone una reducción del 39,55 % (f. 1166, 749-754)

Décimo.—La sociedad ha salvado los resultados del ejercicio por su actividad en Francia. Las pérdidas en España se han producido especialmente en Cataluña (876.268,85 euros de pérdida en Cataluña y de 791.250,40 euros en total en España)(f. 1166,769-831)

Undécimo.—Los trabajadores debido a la menor actividad de sus centros no perciben el plus correspondiente (hecho conforme)

Duodécimo.—No consta confusión patrimonial alguna entre la demandada (folios 572-714, 871-927,936-1037) con respecto a la empresa dominante Mantenimiento Ayuda a la Explotación y Servicios, SA.(f 311-369).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—A los efectos del artº 97.2 LRJS la relación de hechos probados se funda en la prueba practicada, documental y testifical, valorada en su conjunto conforme a la sana crítica; en concreto la documental que se indica en el relato fáctico.

Segundo.—Se plantea esta litis al entender los trabajadores, básicamente, que la empresa no ha aportado toda la documentación requerida y que con la aportada no ha demostrado las pérdidas económicas, así como que se han producido despidos cuando la reducción salarial era sustitutoria de los mismos.

Por su parte la empresa entiende que la reducción del 15 % del salario bruto de todos los trabajadores de los centros de trabajo de Cataluña, se hace precisa para alcanzar el equilibrio con la bajada del nuevo contrato de Endesa.

Tercero.—Y a fin de encuadrar la controversia, dado lo novedoso de las últimas reformas, bueno será partir de la doctrina que ha establecido que la ampliación de la flexibilidad interna se justifica para favorecer en las empresas alternativas a la destrucción del empleo, para que puedan hacer frente a las oscilaciones de la demanda o a su delicada situación económica recurriendo a mecanismos diferentes al despido, de modo que el RDL 3/2012, de 10 de febrero, en las modificaciones sustanciales, hace referencia sólo a que las causas económicas, técnicas, organizativas o

de producción han de estar «relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa»

Ello implica, como señalan los comentaristas, la revisión de la doctrina jurisprudencial sobre la necesaria proporcionalidad entre la medida adoptada y el objetivo alcanzado, ya que ahora esa exigencia es más liviana y genérica y concede menor espacio al control judicial externo al ser más fáciles de fundamentar razones económicas o de producción que puedan justificar el ejercicio por el empleador de unos poderes que jurídicamente siguen siendo causales y extraordinarios.

A falta de acuerdo, pues, el empleador adoptará la medida que estime oportuna.

Se trata, no obstante, de examinar la concurrencia de una causa justificada de la medida evitando un uso abusivo o fraudulento de un poder empresarial que sigue siendo causal; o sea, de: «configurar instrumentos que permitan a las empresas mejorar su competitividad, salvaguardando los derechos de los trabajadores y facilitando de modo especial el mantenimiento de sus puestos de trabajo».

Cuarto.—En cuanto a la doctrina judicial conviene traer a colación la más reciente, indicada en el juicio, sobre el periodo de consultas que aquí se ha cuestionado por la parte actora, hasta el punto de insistir y pedir la nulidad del acuerdo por tal razón, y que afirma (SAN 28-5-2012)

«El objetivo del período de consultas, regulado en el art. 41.4 ET, es lograr un acuerdo, lo que obliga a las partes a negociar de buena fe, estableciéndose por el legislador un guión de buenas prácticas para dicho período, consistente en la obligación de examinar la concurrencia de las causas esgrimidas por el empleador y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para [os trabajadores afectados, como ha defendido esta Sala en sentencia de 26-09-2007, lo que exigirá necesariamente que el empresario cumplimente la información necesaria y la entregue en tiempo útil para alcanzar dichos objetivos, como recuerda la jurisprudencia, por todas STS 30-06-2011, ROJ 5459/2011, en la que se sostuvo que la obligación de negociar de buena fe, ha de incluirse el deber de la empresa de ofrecer a la representación de los trabajadores la información necesaria sobre la medida y sus causas, bastando con que se produzca el intercambio efectivo de información.

Estamos, por tanto, ante un auténtica negociación, que no se cubre por el simple cumplimiento de trámites formales en los que no exista ni intención ni búsqueda de las vías de acuerdo y consenso, siendo exigible dotar de contenido material a dicha negociación, porque la inteligencia del precepto no se colma mediante un mero formalismo, debiendo entenderse que el período de consultas no puede reducirse a un simple dar y/o pedir un parecer, sino que se concibe por la Ley como un medio para alcanzar un acuerdo al que se ajusten las modificaciones que finalmente se produzcan.

Por consiguiente, el período de consultas ha de realizarse bajo una verdadera voluntad de diálogo, procurando la consecución del acuerdo respecto de todas y cada una de las circunstancias que afecten a la medida propuesta, habiéndose defendido que no puede admitirse que dicho período se limite a una mera comunicación escrita por parte de la empresa, a un mero cambio de pareceres o a una mera propuesta, sino que la misma debe ir acompañada de una precisa, concreta y amplia documentación que posibilite una negociación real, pudiendo concluirse que el deber de negociar de buena fe, impuesto por el art. 41.4 ET, obliga a la empresa a cumplimentar adecuadamente el preceptivo período de consultas, facilitando a la representación de los

trabajadores la información y documentación necesaria y planteando en abierta y leal negociación la naturaleza, necesidad y justificación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que pretende introducir, como hemos defendido en SAN 27-07-2011, ROJ 3831/2011 y SAN 22-07-2011, ROJ 3828/2011, incumbiendo a la empresa la carga de probar que efectivamente ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentado este requisito, por todas TSJ La Rioja 26-03-2009.

Dicha conclusión no puede suponer, de ningún modo, que deban cumplimentarse exigencias formalistas exorbitantes, porque lo importante es que se haya producido efectivamente negociación de buena fe, no pudiendo cuestionarse su validez por el simple hecho de que se alcanzara acuerdo el primer día de la negociación, por todas STSJ Rioja 28-01-2010, o cuando se constata que, una vez concluida la negociación sin acuerdo con algunos sindicatos minoritarios, se redacta el acuerdo entre la empresa y los sindicatos firmantes mayoritarios, como mantuvimos en SAN 21-04-2010, proce. 12/2010, ROJ 1657/2010, debiendo destacarse que el cambio del orden del día en la reunión inicia!, promovido por la empresa, quien introdujo nuevas modificaciones, no supone una quiebra mecánica de la buena fe negocial, cuando se acredita la aportación de información suficiente, así como la producción de múltiples negociaciones posteriores, que demuestran la negociación efectiva sobre todas las modificaciones, que concluyen con acuerdo con los sindicatos mayoritarios, por todas SAN 25-11-2009».

En el presente caso, pues, se ha dado cumplidamente la información requerida y el ánimo negociador por parte de la empresa, para lo que es más que suficiente atender al relato fáctico de los ordinales, segundo, tercero y cuarto que muestran sucesivas reuniones entre las partes, con el acompañamiento documental preciso y, sin duda convincente, al hacer la parte trabajadora, incluso, una propuesta de reducción salarial ante la evidencia de esos datos, aunque fuere insatisfactoria para la empresa; y ésta, por su parte, estableciendo una nueva jornada por ese ánimo negociador.

Todo ello aparte de las negociaciones previas que en su momento se hicieron y que refiere el hecho primero, que una vez más obligan a concluir en la disponibilidad de ambas partes por negociar y llegar a acuerdos, partiendo de la situación real de la empresa y a fin de paliar sus efectos.

Por ello carece de fundamento alguno la petición de nulidad por haberse omitido el trámite de consultas del art. 41 4 ET., pues ha sido cumplimentado adecuadamente por la empresa, ya que ha versado, conforme al relato fáctico, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tal como exige la norma

Quinto.—Centrándonos ahora en las causas esgrimidas por la empresa para la modificación referida de condiciones de trabajo, conviene recordar, siguiendo la referida doctrina:

«la razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo («flexibilidad externa» o «adaptación de la plantilla») que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo («flexibilidad interna» o «adaptación de condiciones de trabajo»). La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que

la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la «libertad de empresa» y de la «defensa de la productividad» reconocidas en el art. 38 de la Constitución (RCL 1978/2836), se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de «reestructuración de la plantilla», la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la «libertad de empresa» y el «derecho al trabajo» de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional». La tesis expuesta se ha mantenido firmemente en la jurisprudencia, por todas TS 2-03-2009, 16-05-2011, defendiéndose que no es la crisis empresarial sino la mejora de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa, lo cual permite concluir que el nivel de exigencia probatoria de las modificaciones sustanciales será sustancialmente inferior a las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, introducida por el RDL 3/2012 en la nueva versión del art. 41 ET, revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, su productividad o su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo».

En el presente supuesto no cabe duda de que, en principio, la medida de reducir el quantum salarial de los trabajadores está relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica de la empresa, una vez partamos de que ésta con la reducción del 15 % del salario bruto de sus trabajadores consigue reducir los gastos de personal considerablemente, en un 37,12 % en el segundo semestre del 2012 respecto al primer semestre, cuando éstos son el elemento más importante que integra la cifra de negocio, actualmente con pérdidas destacables en la Delegación de Cataluña, a causa, como se cuida de remarcar la empresa, del nuevo contrato en los tres próximos años con Endesa para Cataluña que ha supuesto un 30 % menos de pedidos y un 24 % de bajada en el precio de las unidades.

Sin que exista tampoco la más mínima prueba de un grupo de empresas a efectos laborales, lo que, por otro lado, tampoco se concretó en la demanda.

Ahora bien, sin negar lo anterior, el hecho cierto es que en el asunto estudiado paralelamente a estas medidas de reducción salarial se ha optado también por la empresa, y no en vez de, por unos despidos objetivos que han desnaturalizado completamente la medida reductora de salarios, cuando los trabajadores tampoco ya perciben el plus correspondiente por esa falta de actividad, ya que no se ha conseguido con ella evitar esos despidos, cuando la razón de ser de la modificación de condiciones de trabajo está en evitar los mismos.

Por lo mismo no se ha justificado la medida reductora de salarios, porque la adaptación de la productividad de la empresa a la nueva línea de mercado se debía haber conseguido con esos despidos que, en definitiva, tratan de

adaptar el volumen de trabajo a la plantilla adecuada, y eso no parece se haya de lograr con el simple método de reducir salarios que no buscan tal adaptabilidad sino meramente reducir costes en una empresa que obtiene beneficios globalmente; sin que tampoco se aclare, entonces, que si existen pérdidas en la Delegación de Cataluña y también en el resto de España haya de ser únicamente la de Cataluña la que deba ser sacrificada en sus salarios.

Por todo ello, entiende la Sala que la medida adoptada por la empresa de reducción salarial de un 15 % del salario bruto los trabajadores, por las razones apuntadas, no resulta justificada, debiendo ser repuestos aquellos en sus anteriores condiciones de trabajo.

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

Que debemos estimar y estimamos la demanda interpuesta por la representación legal de la Confederación Obrera Nacional de Catalunya (CCOO) y por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Tarragona y Delegados de Personal del centro de trabajo de Barcelona de la empresa Maessa Telecomunicaciones Ingeniería Instalaciones y Servicios, SA.(Maetel), contra dicha empresa demandada en materia de CONFLICTO COLECTIVO y, por ello, declaramos injustificada la medida de reducir a partir de la nómina de julio de 2012 el salario global de los trabajadores demandantes, declarando su derecho a ser repuestos en las anteriores condiciones de trabajo a dicha modificación.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución, que es inmediatamente ejecutiva, podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser preparado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyo, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 600 euros en la cuenta abierta en BANESTO a nombre de esta TSJ Catalunya SALA DE LO SOCIAL con el núm. (num del procedimiento —cuatro dígitos— y año —dos dígitos) acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el momento de la preparación; igualmente, deberá haber consignado en aquella Cuenta de Depósitos la cantidad objeto de condena, o acompañar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Sala con la preparación del recurso.

Por esta sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación. Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.

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



Sucesión empresarial: Identidad sustancial entre el servicio que desempeñaba la anterior empleadora y la nueva adjudicataria del servicio. Continuidad de la actividad sin solución de continuidad e identidad de los medios materiales empleados para su desarrollo.

Sentencia TSJ de Castilla y León 94/2013, de 25 de febrero de 2013, ILJ 334/2013

Ponente: **Sr. Sancho Aranzasti**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores regula la sucesión empresarial, una figura legal que exige para su concurrencia una serie de requisitos: la «transmisión de la empresa», la «transmisión de elementos organizados», la «vinculación contractual directa entre cedente y cesionario» y, finalmente, la «sucesión de plantillas». Pues bien, partiendo de la alegación de la existencia de una sucesión empresarial el actor en el pleito principal instó la declaración de improcedencia de su despido, pretensión que fue estimada en la instancia y que es recurrida en suplicación por la empresa.

En esta sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León confirma la existencia de la sucesión empresarial alegada al constatar que existe una identidad sustancial entre el servicio que desempeñaba la anterior empleadora y el que es objeto del contrato suscrito posteriormente con la empresa demandada en la instancia, que la actividad ha continuado desarrollándose sin solución de continuidad, que los empleados de la anterior arrendataria fueron contratados por la nueva y que los medios materiales empleados por una y otra empresa son también los mismos. No obstante, por lo que se refiere al despido cuestionado el Tribunal no llega a la misma conclusión que la Magistrada de instancia ya que en la medida en que la nueva arrendataria contrató al trabajador demandante una vez suscrito el contrato de arrendamiento de servicios, no puede afirmarse la existencia de un despido anterior a esa fecha y el posterior incumplimiento por la arrendataria de las consecuencias anudadas a la figura de la sucesión empresarial, ya que ésta se subrogó en la contratación previa que vinculaba al trabajador con la anterior empleadora. Esta argumentación conduce al Tribunal a estimar el recuso de suplicación interpuesto por la empresa que resulta absuelta de los pedimentos incluidos en la demanda.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 22 de Noviembre de 2012 cuya parte dispositiva dice: «FALLO.—Que rechazando la excepción de Falta de Legitimación Pasiva que ha sido alegada por la empresa FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L. y entrando a conocer sobre el fondo del asunto, estimando la demanda presenta-

da por DON Lázaro, contra CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L. y FOGASA, en su petición subsidiaria, debo declarar y declaro improcedente el despido operado, condenando a la empresa FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L., a que en el plazo de cinco días desde la notificación de esta Resolución opte entre la readmisión del actor en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o por abonarle una indemnización en cuantía de 643,53 €, abonando en el caso de que se produzca la opción por la readmisión los salarios dejados de percibir desde la fecha

del despido hasta la notificación de esta Resolución a razón de 43,63 €, diarios descontando las cantidades percibidas a partir del 9 de Julio de 2012, absolviendo a la empresa CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L. de los pedimentos contenidos en la demanda».

Segundo.—En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: *Primero.*—DON Lázaro ha venido prestando servicios para la empresa CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., con una antigüedad de 24 de enero de 2.012, ostentando la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, percibiendo un salario mensual bruto con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 902,63 €, desarrollando su actividad el actor para dicha empresa, en la localidad de Burgos en el centro de trabajo que dicha empresa posee en el Polígono Industrial de Villalonquéjar, calle Merindad de Cuesta Urría número 11, de forma ininterrumpida en jornada completa de 40 horas semanales, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, de lunes a viernes, percibiendo su salario con periodicidad mensual mediante transferencia bancaria, a través de hojas salariales. *Segundo.*—En fecha 24 de enero de 2.012 el actor y la empresa CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., suscribieron contrato de trabajo de duración determinada, para la realización de una obra o servicio determinado consistente en llevar a cabo el servicio de factoría de imágenes y archivo de documentación clínica para el Hospital General Yagüe de Burgos, con una duración desde el 24 de enero de 2.012 hasta fin de obra, haciendo constar que el Convenio Colectivo aplicable, sería el de Oficinas y Despachos de Madrid. *Tercero.*—El Convenio Colectivo de trabajo de Ámbito Provincial para la Actividad de Oficinas y Despachos, publicado en el B.O. de Burgos de 23 de julio de 2.008 establece en su artículo 2 dentro de su ámbito funcional, que obliga a empresas y trabajadores incluidos en las actividades de oficinas y despachos, señalando su artículo 3 dentro del ámbito territorial, que el citado Convenio obliga a todas las empresas cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2 y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital o en la provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia. Dicho Convenio Colectivo estipula un salario mensual bruto con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias para el año 2.012 respecto a la categoría profesional del actor, de 1.326,95 €. *Cuarto.*—La empresa CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., está dada de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social en el epígrafe 7022 «otras actividades de consultoría de gestión empresarial». *Quinto.*—El Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública fija en su artículo 1 que resulta aplicable en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XV Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente dicho Convenio, estando también incluidas en el ámbito funcional de dicho Convenio y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo. *Sexto.*—En fecha 1 de marzo de 2.011 la empresa CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., y la empresa Nuevo Hospital de Burgos S.A., suscribieron contrato de arrendamiento de servicios por el que la primera se comprometió a realizar para la segunda los servicios de digitalización de información clínica e imagen del Hospi-

tal, con una duración hasta el 31 de diciembre de 2.011 con posibilidad de ser prorrogado, prórroga que se produjo a partir del día 1 de enero de 2.012, hasta el 29 de junio de 2.012 y posteriormente hasta el día 6 de julio de 2.012. *Septimo.*—En fecha 13 de junio de 2.012 CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., notificó al actor que en fecha 29 de junio de 2.012 finalizaba la relación laboral existente entre ellos, por fin de la obra o servicio, notificándole en fecha 28 de junio de 2.012 que se procedía a ampliar el plazo previsto para la finalización del contrato de trabajo hasta el 6 de julio de 2.012, dado que la empresa Nuevo Hospital de Burgos S.A., había ampliado hasta ese momento el plazo para la finalización de la prestación del servicio. *Octavo.*—En fecha 9 de julio de 2.012 las empresas FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L., y Nuevo Hospital de Burgos S.A., suscribieron contrato de arrendamiento de servicio consistente en la digitalización, factoría de imágenes y archivo de documentación clínica y gestión de historias clínicas del Hospital, llevando a cabo la prestación del servicio que hasta el 6 de julio de 2.012 prestó CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., en las mismas instalaciones, con los mismos medios materiales y personal encargado de impartir las instrucciones a los trabajadores, habiendo pasado a prestar servicios para FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L., la mayor parte de los trabajadores, unos 90 aproximadamente, que antes prestaban servicios para CONSULTORIA Y GESTION SANITARIA S.L., previa selección de personal por parte de FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L. *Noveno.*—En fecha 9 de julio de 2.012 el actor y la empresa FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L., suscribieron contrato de trabajo de duración determinada, para la realización del servicio consistente en la organización, gestión y digitalización del archivo de historias clínicas del Nuevo Hospital de Burgos S.A., con una duración desde el 9 de julio de 2.012 hasta el fin de la obra o servicio, reconociendo al demandante una antigüedad desde el 9 de julio de 2.012 y percibiendo un salario mensual bruto con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias de 1.055,25 € conforme al Convenio Colectivo de la empresa Fidelis Servicios Integrales S.L. *Décimo.*—El demandante solicita se declare que ha existido un despido en fecha 6 de julio de 2.012, nulo o subsidiariamente improcedente. *Décimo primero.*—Intentado acto de conciliación, se celebró con el resultado de sin avenencia. *Décimo segundo.*—El actor no ostenta ni ha ostentado el cargo de Representante de los Trabajadores.

Tercero.—Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación Fidelis Servicios Integrales SL, siendo impugnado por Don Lázaro. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

Cuarto.—En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—Frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de Burgos el 22 de noviembre de 2012 en procedimiento por despido registrado bajo el número de autos 627/2012 y por la que se estimaba la demanda interpuesta por D. Lázaro frente a las entidades Consultoría y Gestión Sanitaria S.L (COGESA), Fidelis Servicios Integrales S.L (en adelante Fidelis) y Fondo de Garantía Salarial, se alza en suplicación de la segunda de las codemandadas, impugnando el referido recurso el trabajador.

Segundo.—Al amparo del apartado b) del art. 193 LRJS, formula el recurrente el primero de los motivos de recurso, que se subdivide a su vez en dos apartados que persiguen ambos la revisión del relato histórico de la sentencia recurrida.

Esta Sala ya se ha pronunciado en anteriores ocasiones sobre los requisitos de prosperabilidad del motivo revisorio que aquí examinamos, y en concreto, la doctrina jurisprudencial y de suplicación nacida de la interpretación de la norma contenida en el apartado b) del artículo 193 y en el apartado d) del artículo 205 —ambos del vigente TRLPL— exige para el progreso de la pretensión de modificación del relato fáctico de la sentencia de instancia los siguientes requisitos:

a) Solamente puede solicitarse la revisión de hechos probados en base a prueba documental, que obre en autos, (ya por haber sido aportada en la instancia, bien porque haya llegado a ellos en base al mecanismo especial contemplado en el artículo 231), practicada, dice la Ley, o pericial practicada en la instancia.

b) Existencia de error en la apreciación del juzgador de instancia que debe ser concreto, evidente y cierto, y debe advertirse sin necesidad de conjeturas, hipótesis o razonamientos, ni puede basarse en documentos o pericias a las que se hayan opuesto documentos o pericias por la otra parte, precisándose, por ello, de una actividad de ponderación por parte del juzgador, sin que, tampoco, sea admisible la alegación de prueba negativa, aquella que entiende insuficiente el medio de prueba en que el juzgador apoya su declaración.

c) Que el hecho cuya modificación se pretende sea trascendente en el fallo, es decir ha de servir de soporte al motivo jurídico que alterará el pronunciamiento.

d) Proposición de un texto alternativo a la redacción cuya modificación se pretende.

Como dice la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 25 de enero de 2005, constante doctrina de esta Sala expresiva de que la revisión de hechos probados —de singular importancia, en cuanto la resultancia fáctica constituya la base indispensable para el examen del derecho aplicable— exige los siguientes requisitos (por todas, STS 4 de febrero de 1998 y 17 de septiembre de 2004):

1.º—Fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

2.º—Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.

3.º—Precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

4.º—Necesidad de que la modificación del hecho probado haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso, devendría inútil la variación.

1/ Se propone en primer lugar la adición de un nuevo párrafo al ordinal fáctico octavo de la recurrida, por el cual se consignaría de forma expresa la prestación de servicios desempeñados por la empresa Fidelis así como cada una de sus fases de implantación, con expresión de los parámetros materiales aportados por la empresa, y ello con base en los documentos obrantes en autos consistentes en contratos de servicio celebrados entre la empresa Nuevo Hospital de Burgos y la empresa recurrente, a los folios 331 a 335.

Según reiterada doctrina, para que pueda prosperar la revisión de hechos de la sentencia es preciso, que los

documentos o pericias en que se sustenta la revisión de los hechos (únicas pruebas hábiles a tal efecto, según los arts. 191 b) y 194.3 de la LPL) pongan de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente, de forma contundente e incuestionable, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables; debiendo tenerse en cuenta que no todo documento es idóneo para fundar la revisión fáctica, sino aquel que, reuniendo las características antes descritas, presente las necesarias condiciones de ser fehaciente y de contenido indiscutible, condiciones que no reúnen las fotocopias de documentos, tal como tiene establecido reiterada doctrina jurisprudencial (sentencias del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1990, 25 de febrero de 1991 y 23 de marzo de 1994).

Las fotocopias no adheradas con su original, ni tampoco reconocidas o ratificadas en el acto de juicio oral por parte de quien aparezca como su firmante, a presencia judicial y con la intervención de las partes a efectos de contradicción, carecen de la cualidad documental que, conforme a la regulación procesal específica, es exigible para poder servir en este particular tipo de recurso de naturaleza cuasi casacional, de apoyo de una propuesta de modificación de los hechos que han sido declarados probados en la Sentencia de instancia. A las referidas fotocopias no se les puede atribuir naturaleza documental a los efectos revisorios postulados y ello con independencia del eventual valor probatorio que, por parte del órgano judicial de instancia, en el ejercicio de la función privativa que le atribuye el artículo 97. 2 LPL, se le pueda conferir, siendo insuficiente sin embargo, a los efectos de poder servir de base de una pretensión de revisión fáctica en Suplicación (así, entre otras muchas, SSTSJ de Castilla-La Mancha de 29-6-05 [JUR 200575361], de 11-10-05 [JUR 200536261], 12-1-06 [JUR 20061369], 2-1-07 [JUR 20072196] ode 19-2-08).

Constando que los documentos en que la parte apoya su pretensión revisoria constituye fotocopia del anexo al contrato firmado entre Fidelis y Nuevo Hospital de Burgos S.A, que no ha resultado cotejado con su original ni adherado por las partes firmantes, no resulta hábil a efectos de revisión fáctica en suplicación.

2/ En segundo lugar, se insta la adición de un nuevo hecho probado, bajo el ordinal octavo bis, del siguiente tenor literal: «Para comenzar a prestar los servicios objeto del contrato, la empresa FIDELIS SERVICIOS INTEGRALES S.L trasladó a 3 jefes de proyectos, 4 coordinadores de turno y 6 técnicos de archivo de otros centros de trabajo». Sustenta su petición en los documentos obrantes en autos a los folios 346 a 371. A las mismas conclusiones expresadas en el razonamiento anterior hemos de estar, por ser igualmente fotocopias los documentos reseñados, desestimándose así el primero de los motivos de recurso.

Tercero.—En términos de revisión del fondo, al amparo de lo dispuesto en el apartado c) del art. 193 LRJS, denuncia el recurrente la aplicación indebida del art. 44 ET por entender que no concurren en el supuesto aquí examinado las notas necesarias para declarar concurrente una sucesión empresarial, como así concluyó la Juzgadora de Instancia.

En relación a la interpretación del precepto aludido, la Sala Cuarta ha sentado doctrina ya consolidada sobre tal cuestión, en las que se superaba la antigua concepción de tal figura legal, apuntada en sentencias anteriores. Baste citar, entre otras, Sentencias de 28 de abril, 23 de octubre y 7 de diciembre de 2009 (Rcud. 4614/07, 2684/08 y 2686/08), y 17 de junio de 2008 (Rcud. 4426/06). En sentencia de 28 de abril de 2009, expresa el Alto Tribunal que: «la sucesión de empresa, regulada en el artículo 44 del Estatuto de los

Trabajadores, impone al empresario que pasa a ser nuevo titular de la empresa, el centro de trabajo o una unidad productiva autónoma de la misma, la subrogación en los derechos laborales y de Seguridad Social que tenía el anterior titular con sus trabajadores, subrogación que opera «ope legis» sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, sin perjuicio de las responsabilidades que para cedente y cesionario establece el apartado 3 del precitado artículo 44».

Se impone por la Sala Cuarta, la interpretación del mentado precepto legal, a la luz de la normativa Comunitaria Europea -Directiva 77/187 CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de parte de empresas o de centros de actividad, sustituida por la Directiva 98/50 CE de 29 de junio de 1998 y por la actualmente vigente Directiva 2001/23 CE, del Consejo de 12 de marzo de 2001 —y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas».

Analiza así en Sentencia de 12 de diciembre de 2002, (Rec. 764/02) cada una de las cuestiones atinentes a la figura de la sucesión empresarial, a la luz de la normativa comunitaria, y en concreto:

1/ Concepto de «transmisión» de empresa, al aludir la normativa comunitaria a «traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad» (artículo 1. a) de la Directiva 2001/23/CEE, del Consejo de 12 de marzo de 2001), en contraposición al tenor del art. 44.1 ET que refiere a «cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma», utilizándose en el apartado 2 de dicho artículo 44 la expresión «transmisión». Sienta ella Sala Cuarta que: «En efecto, a tenor del precepto, se considera que existe sucesión de empresa, cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio (art. 1 b de la Directiva). El elemento relevante para determinar la existencia de una transmisión, a los efectos ahora examinados, consiste en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude (sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 18 de marzo de 1986, Spijkens, 24/85; de 11 de marzo de 1997, Süzen, C-13/95; de 20 de noviembre de 2003, Abler y otros, —340/01 y de 15 de diciembre de 2005, Guney— Gorres, C.232/04 y 233/04). La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada (sentencia de 19 de septiembre de 1995, Rygaard, C-4888/94), infiriéndose el concepto de entidad a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencias Süzen y Abler y otros, antes citadas).

Y continúa expresando: « Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela,

así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (asunto Süzen antes citado).

2/ Concepto de transmisión de elementos organizados, necesarios para llevar a cabo la actividad, concluyendo con cita de diversas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (17 de diciembre de 1987, My Molle Kiro, 287/86, 12 de noviembre de 1992, 1992/84, Watson Risk y Christensen 209/91, y 20 de noviembre de 2003 Abler y otros, C-340/01) que el ámbito de aplicación de la Directiva abarca todos los supuestos de un cambio, en el marco de las relaciones contractuales, de la persona física o jurídica que sea responsable de la explotación de la empresa que, por ello, contraiga las obligaciones del empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales concluyendo, la última de las sentencias citadas, que «la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenezcan a su antecesor, sino que fueron puestos a su disposición por el primer empresario no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 77/187».

3/ Exigencia de vinculación contractual directa entre cedente y cesionario, por remisión a la Sentencia Süzen del Tribunal Comunitario, concluyendo que «la inexistencia de vínculo contractual entre el cedente y el cesionario no puede revestir una importancia decisiva a este respecto, a pesar de que puede constituir un indicio de que no se ha producido ninguna transmisión en el sentido de la Directiva. También puede producirse la cesión en dos etapas, a través de un tercero, como el propietario o el arrendador (sentencia de 7 de marzo de 1996 Mercks y Neuhyus, asuntos acumulados C-171/94 y C72/94). Tampoco excluye la aplicación de la Directiva la circunstancia de que el servicio o contrata de que se trate haya sido concedido o adjudicado por un organismo de Derecho público (sentencia de 15 de octubre de 1996, Merke, 298/94).

Asimismo, alude la Sala Cuarta, con cita expresa en su sentencia de 7 de diciembre de 2011 (Rcud. 4665/2010) de jurisprudencia comunitaria, a la figura de «sucesión de plantillas» como elemento a tener en cuenta para concluir o no la existencia de sucesión de empresas, citando expresamente:

a/ Sentencia de 11 de marzo de 1997, asunto 13/95, Süzen, en la que se concluye que: «En la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común, puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad, aun después de su transmisión, cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, reproduciendo los términos de la sentencia Rygaard, antes citada (apartado 21), el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable».

b/ Sentencia de 10 de diciembre de 1998, C-173/96 y C-247/96, Sánchez Hidalgo y otros: «El concepto de entidad remite a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que

persigue un objetivo propio (sentencia Süzen, antes citada, apartado 13). Dicha entidad, si bien debe ser suficientemente estructurada y autónoma, no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial. En efecto, en determinados sectores económicos, como los de limpieza y vigilancia, estos elementos se reducen a menudo, a su mínima expresión y la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra. Así pues, un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción. De la doctrina contenida en las sentencias anteriormente consignadas se desprende que en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, que puede mantener su identidad, cuando se produce una transmisión, y el nuevo empresario no sólo continua con la actividad de que se trata, sino que también se hace cargo de una parte esencial del personal del anterior empresario. Por contra, si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior, no se considera que hay sucesión de empresa si no se transmiten los elementos materiales necesarios para el ejercicio de la actividad».

Visto lo anterior, ateniéndonos a los datos consignados en la relación fáctica expresada en sentencia, a la que imperativamente debemos estar ante el fracaso de los motivos revisorios articulados en el escrito de formalización de recurso, los extremos a tomar en consideración por esta Sala para la resolución del recurso, se centran en los siguientes aspectos:

1.º—En fecha 1 de marzo de 2011, la empresa Cogesa suscribe con la entidad Nuevo Hospital de Burgos S.A contrato de arrendamiento de servicios para la digitalización de información clínica e imagen del citado centro hospitalario, con duración hasta el 31 de diciembre de 2011 que se prorrogó finalmente hasta el 6 de julio de 2012 (del ordinal sexto).

2.º—El 13 de junio de 2012, COGESA comunica al actor por escrito la finalización de la relación laboral que unía a ambas partes, por fin de la obra o servicio, con fecha de efectos que finalmente quedó fijada el día 6 de julio de 2012 tras prórroga notificada el 28 de junio de 2012 (del ordinal séptimo).

3.º—El 9 de julio de 2012, la empresa Nuevo Hospital de Burgos S.A suscribe contrato de arrendamiento de servicio con la empresa Fidelis Servicios Integrales S.L, cuyo objeto se centró en la digitalización, factoría de imágenes y archivo de documentación clínica y gestión de historias clínicas del Hospital.

4.º—El mismo 9 de julio de 2012, Fidelis Servicios Integrales S.L suscribe con el actor contrato de duración determinada para la realización del servicio consistente en organización, gestión digitalización del archivo de historias clínicas del Nuevo Hospital de Burgos S.A, hasta el fin de la obra o servicio contratado, con antigüedad reconocida de 9 de julio de 2012 y salario mensual bruto de 1.055,25 euros.

5.º—Para la realización del servicio objeto de contrato, consta específicamente al hecho probado octavo de la recurrida que se utilizaron por Fidelis los mismos medios materiales y personal encargado de impartir las instrucciones a los trabajadores, asumiendo Fidelis la mayor parte de los trabajadores de la anterior arrendataria, en un total de noventa, previo proceso de selección de personal.

Dicho lo anterior, examinadas las circunstancias concurrentes, no es posible concluir la inexistencia de sucesión empresarial, como así pretende el recurrente. En primer lugar, porque existe una identidad sustancial entre el servicio que desempeñaba la anterior empleadora y el contratado con Fidelis, consistente en esencia, en la digitalización, archivo y gestión de las historias clínicas del centro hospitalario contratante, concluyendo esta Sala que la unidad de objeto entre una y otra debe apreciarse en todo punto, por no diferir sustancialmente una de otra.

En segundo lugar, se ha de apuntar que la actividad ha continuado llevándose a cabo sin solución de continuidad, y ello pese a transcurrir un lapsus temporal que asciende a tres días desde la finalización del contrato suscrito con COGESA y la contratación de los servicios con Fidelis, estimando los que aquí suscribimos que esta breve interrupción en nada obstaculiza la continuidad de un servicio que en definitiva ha seguido prestándose, sin que se produzca una ruptura del vínculo contractual significativa que permita desvirtuar la existencia de una prolongación en su realización. Y se alcanza esta conclusión, por aplicación analógica de la doctrina de la Sala Cuarta relativa al cómputo de la antigüedad en caso de contratos temporales concatenados, en los que solo una ruptura verdaderamente significativa permite acortar el tiempo de servicios al que se refiere el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (STS de 30 de marzo de 1999 —rcud. 2594/98—, 18 de septiembre de 2001 —rcud. 4007/2000—, y 4 de julio de 2006 —rcud. 1077/2005—, entre otras), admitiendo interrupciones superiores a veinte días en determinados supuestos (STS de 8 de marzo de 2007 —rcud. 175/2004— y 3 de noviembre de 2008 —rcud. 3883/2007—).

En tercer lugar, significativo es igualmente que noventa trabajadores de la anterior arrendataria hayan sido contratados por Fidelis, teniendo en cuenta que la actividad a que se circunscribe el objeto del arrendamiento de servicios sienta su desarrollo en una necesidad evidente de mano de obra, pues por mucho que se precisen, como es obvio, medios materiales para su desempeño, la actividad de digitalización, archivo y gestión de las historias clínicas exige en su llevanza la prestación de servicios por personal auxiliado en su actividad por la maquinaria apropiada para desarrollar su labor, pero que por sí sola nunca permitiría alcanzar el objetivo previsto. A mayor abundamiento, dichos trabajadores son dirigidos por el mismo personal que en Cogesa impartía las instrucciones para el desarrollo de los servicios, tal y como se desprende del hecho probado octavo de la sentencia examinada.

En cuarto y último lugar, no puede obviarse el hecho de que los medios materiales apuntados empleados por Fidelis son también los mismos que los utilizados por el personal de Cogesa, ergo la conclusión que debe alcanzarse es la misma que la expresada por la Juez a quo en su resolución, esto es, la apreciación de sucesión empresarial.

Ahora bien, pese a compartir esta Sala dicha conclusión, no podemos plasmar la misma afirmación respecto a la consecuencia anudada por la Magistrada de Instancia en relación a la existencia de un despido improcedente. Y decimos esto por cuanto que, en la medida en que Fidelis S.A contrató al trabajador demandante una vez suscrito contrato de arrendamiento de servicios el día 9 de julio de 2012, mal puede afirmarse la existencia de un despido operado el día 6 de julio de 2012 y el posterior incumplimiento por parte de aquella de las consecuencias anudadas a la figura de la sucesión empresarial, ex art. 44 ET, pues efectivamente se subrogó en la contratación previa que vinculaba al trabajador con la empresa Cogesa. No existió como decimos ruptura del vínculo contractual, pues sin solución de continuidad el aquí demandante pasó a prestar sus servicios de

una a otra empresa, sin que nada influya en tal afirmación el hecho de existir un proceso de selección previo por parte de Fidelis, pues en definitiva, asumió en su plantilla junto con otros noventa trabajadores más que también prestaron servicios para Cogesa, al aquí demandante.

Cuestión distinta son las condiciones en que dicha contratación fue llevada a cabo, que no se analizan en el escrito rector del demandante, y que en su caso pudieran dar lugar a la reclamación de derechos que este último tuviera por conveniente, pero que en modo alguno afectan al objeto del presente procedimiento, que se circunscribió, conforme a la súplica de la demanda a la declaración de nulidad o improcedencia del cese operado el día 6 de julio de 2012, y que insistimos, no apreciamos, pues mal puede responsabilizarse a Fidelis de un cese contractual operado por Cogesa cuando el vínculo contractual permanece vigente sin solución de continuidad y fue contratado el demandante por aquélla.

Por todo ello, no entendiéndolo así la Juzgadora a quo, procede estimar el motivo de recurso analizado, aún cuando el recurrente afirmase la inexistencia de sucesión de empresa, pues en definitiva, reclama este último en su escrito de recurso se absuelva a la misma de los pedimentos de la actora, como así ocurre, al no apreciarse la existencia de despido el día 6 de julio de 2012.

Cuarto.—Al amparo igualmente del art. 193 c) LRJS, denuncia el recurrente la infracción de los arts. 56, 82 y 83 ET y arts. 2 y 4 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Burgos, por entender que el Convenio Colectivo fijado por la Juez a quo a efectos de determinar el salario del trabajador y posterior indemnización por despido improcedente es erróneo.

Entiende esta Sala que al haberse estimado la petición principal del recurso analizado, esto es, la desestimación de la demanda y absolución de la demandada Fidelis de los pedimentos de la misma, ningún pronunciamiento debemos realizar respecto a las consecuencias accesorias o colaterales a la declaración de despido que no apreciamos (fijación de salario o montante indemnizatorio), pues un pronunciamiento relativo a la norma convencional de aplicación pudiera surtir efectos de cosa juzgada sobre ulteriores reclamaciones de derechos que en su caso el actor decidiera interponer, por lo que no procede pronunciarse sobre el fondo de la cuestión debatida al segundo motivo de recurso.

Quinto.—De conformidad con lo dispuesto en el art. 235 LRJS, no ha lugar a la imposición de costas a ninguna de las partes, al no existir parte vencida en el recurso.

rjuicio de las acciones que en su caso pudieran corresponder al demandante. Sin imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Fidelis Servicios Integrales S.L frente a la Sentencia dictada el 22 de noviembre de 2012 por el Juzgado de lo Social número Dos de Burgos, autos número 627/2012 sobre despido, y con revocación de la misma, desestimamos la demanda interpuesta por D. Lázaro frente a la precitada recurrente, Consultoría y Gestión Sanitaria S.L y Fogasa, absolviendo a la recurrente de todos los pedimentos de la demanda, sin perjuicio de las acciones que en su caso pudieran corresponder al demandante. Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz n.º 15 de Burgos, —en cualquiera de sus sucursales, con el n.º 1062/0000/65/000068/2013.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 12-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4379/2011, IL 388/2013**

Subrogación empresarial: Contrata de gestión integral del agua. Producido el cambio en la adjudicataria, para que proceda la subrogación es preciso que la empresa saliente proporcione a la entrante la documentación prevista en el Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción y depuración de aguas potables y residuales. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 13-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4285/2011, IL 386/2013**

Subrogación empresarial: La empresa saliente ha incumplido las prescripciones convencionales relativas a la entrega de documentación sobre el contrato o contratos de trabajo a los que afecta la subrogación. La sucesión empresarial obligatoria viene establecida convencionalmente, porque la contrata de un servicio público de aguas no es una unidad productiva autónoma a los efectos del artículo 44 ET. Despido improcedente. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 14-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4231/2011, IL 385/2013**

Complemento de antigüedad: Trabajadores de RTVE que adquirieron fijeza en virtud de acuerdo de 27/07/06. La antigüedad a efectos de trienios no es la reconocida en tal pacto, sino la que corresponda en función de los efectivos servicios previos. Deben sumarse todos los períodos de prestación de servicios, con la única exclusión de los períodos de interrupción de la prestación de servicios entre contratos, en los que no haya existido “unidad esencial del vínculo laboral” o no se haya declarado el fraude de Ley. [SE ESTIMA EN PARTE]
- **T.S. de 14-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 979/2012, IL 384/2013**

Despido disciplinario: Trabajador que, tras cumplir condena impuesta por sentencia penal firme de trece años, solicita el reintegro. La empresa dio por extinguido el contrato por abandono del puesto de trabajo en aplicación del art. 49.1.d) del ET, desde el momento en el que existió sentencia penal condenatoria, resultando dicho abandono de la falta de justificación de la ausencia al trabajo durante un período de trece años y, en segundo lugar, del hecho de que durante dicho período el actor en ningún momento se puso en contacto con la empresa. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 18-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1766/2012, IL 383/2013**

Expediente de regulación de empleo: El orden jurisdiccional social es el competente para conocer de la reclamación de una trabajadora incluida en un ERE autorizado por la Dirección General de Trabajo, respecto de la cuantía de la indemnización fijada posteriormente por el empresario. Reitera doctrina. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 19-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 716/2012, IL 336/2013**

Despido improcedente: Antigüedad a los efectos de la indemnización. Contratos temporales en fraude de ley (concatenación durante 30 años). Grupo de empresas. Falta de contradicción [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 19-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 464/2012, IL 382/2013**

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: Incapacidad temporal. Requisito de estar al corriente en la cotización. La trabajadora tiene derecho a percibir la prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, aunque se halle al descubierto en el pago de las cuotas en la fecha del hecho causante, sin haber sido previamente requerida al pago de las mismas [SE ESTIMA]
- **T.S. de 20-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3081/2011, IL 380/2013**

Subrogación empresarial: La cláusula de subrogación por sucesión de contratas de limpieza, prevista en el correspondiente Convenio Colectivo de esta actividad, debe aplicarse también cuando la empresa adjudicataria de una contrata de limpieza está catalogada e inscrita como centro especial de empleo, sin que en su convenio colectivo figure tal tipo de cláusula subrogatoria para dicha actividad de limpieza. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 21-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 740/2012, IL 379/2013**

Reingreso tras excedencia por cuidado de hijo: Derecho a la reserva del puesto de trabajo. No es un derecho potencial o expectante que depende de la existencia de vacantes en la empresa, sino que es un derecho ejercitable cuando el trabajador excedente solicita su reincorporación, al tener la empresa la obligación de reservarle su puesto de trabajo durante el primer año o un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente si la excedencia se prolonga transcurrido el año. La negativa empresarial al reingreso debe ser calificada como despido. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 22-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 794/2012, IL 378/2013**

Pensión de vejez SOVI: Para reunir los 1800 días de carencia exigidos para causar una pensión de vejez del régimen SOVI, no son computables los 112 días por cada parto de un solo hijo que la DA 44.ª LGSS (redactada de conformidad a la LO 3/2007) establece, cuando esos hijos han nacido después del 1-1-1967, es decir, cuando el SOVI se había extinguido. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 25-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 560/2012, IL 377/2013**

Jubilación parcial: Acceso a la pensión de jubilación parcial con 60 años de edad, en lugar de los 61 exigidos, en virtud de acuerdo colectivo de empresa. Alcance de la expresión “convenios y acuerdos colectivos”: La expresión “de empresa” adjetiva tanto los convenios colectivos como los acuerdos colectivos. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 26-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 684/2012, IL 393/2013**

Sucesión de empresas: En los supuesto de venta judicial de bienes productivos, únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 ET cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial. En el presente caso, no hay sustitución de una actividad empresarial por otra, pues no concurre el elemento esencial de cambio de titularidad de la empresa o centro de trabajo; sólo se ha producido el cambio de titularidad de un inmueble. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 26-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 785/2012, IL 376/2013**

Concurso: El conflicto colectivo es el procedimiento adecuado para solicitar la nulidad de determinadas bases de la convocatoria de un concurso para cubrir vacantes, cuando la solicitud se hace con anterioridad a la resolución de concurso, y no se pide la nulidad de la adjudicación de plazas, pero no cuando el proceso selectivo ha concluido. [SE DESESTIMA]

• **T.S. de 26-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4347/2011, IL 375/2013**

Despido disciplinario: Ineficacia del valor liberatorio del finiquito. La manifestación del trabajador incluida en el finiquito tiene solo un contenido abdicativo de renuncia a la acción del despido que resulta contrario al art. 3.5 del ET. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 27-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 736/2012, IL 374/2013**

Correos y Telégrafos: Supresión del reparto de correspondencia en sábados. Extinción de contrato de interinidad: La extinción de los trabajadores interinos para plaza vacante fue adecuada a derecho cuando se produjo tras el correspondiente proceso de selección, aunque éste durara más de los tres meses previstos para las empresas privadas. Resulta aplicable la previsión del art. 4 del R.D. 2720/1998 para las Administraciones Públicas en general. [SE DESESTIMA]

• **T.S. de 27-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1055/2012, IL 373/2013**

Pensión de vejez SOVI: Para reunir los 1800 días de carencia exigidos para causar una pensión de vejez del régimen SOVI, no son computables los 112 días por cada parto de un solo hijo que la D.A. 44.ª LGSS (redactada de conformidad a la LO 3/2007) establece, cuando esos hijos han nacido después del 1-1-1967, esto es, cuando el SOVI se había extinguido. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 28-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3341/2011, IL 372/2013**

Tutela de derechos fundamentales: Derecho a la igualdad de retribución entre fijos de plantilla y temporales vulnerada por acuerdo colectivo. Cuantía de la indemnización por lesión de derechos fundamentales: Daños indemnizables y factores de cálculo. Resarcimiento de los gastos causados a trabajadores individuales por la reclamación jurisdiccional de doble escala salarial. Falta de contradicción. [SE DESESTIMA]

• **T.S. de 28-02-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 542/2012, IL 371/2013**

Sucesión de contratos en actividades de seguridad: La empresa entrante se hace cargo de una parte cuantitativamente significativa de la plantilla de la saliente, por lo que debe atribuirse a la nueva adjudicataria las consecuencias legales del despido imprevisto de la trabajadora no subrogada. Reitera doctrina respecto de la denominada "sucesión de plantilla". [SE ESTIMA]

• **T.S. de 04-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012, IL 369/2013**

Despido objetivo por causas económicas: La puesta a disposición del 60% de la indemnización por la empresa con menos de 25 trabajadores, remitiendo al Fondo de Garantía Salarial para el cobro del 40% restante, cumple la exigencia establecida en el art. 53.b) ET, sin que el despido deba calificarse como improcedente. [SE DESESTIMA]

• **T.S. de 04-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 928/2012, IL 370/2013**

Extinción de contrato temporal: Despido nulo. Trabajadora con contratación temporal objeto de sucesivas prórrogas y presta-

ción de servicios no asociada al objeto del contrato, y que es cesada como represalia por reclamar el carácter indefinido de su relación laboral. Vulneración de la garantía de indemnidad. Reitera doctrina. [SE DESESTIMA]

• **T.S. de 05-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 932/2012, IL 368/2013**

Prestación por desempleo: Encargado de la empresa que además ostentó el cargo de administrador único de la sociedad, sin percibir retribución por ello. El período de tiempo en que ostentó el cargo, debe computar a los efectos de prestación por desempleo. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 06-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 616/2012, IL 391/2013**

Despido nulo: Los trabajos de la actora continuaron después de cesar el contrato temporal, lo que impone la pervivencia de la relación laboral en tanto continúen aquéllos. Vulneración de la garantía de indemnidad. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 08-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 342/2012, IL 367/2013**

Trabajos de colaboración social: Contratos de carácter temporal "ex lege". La adscripción no puede tener una duración mayor a la que le falte al trabajador por percibir en la prestación o subsidio de desempleo que se le hubiere reconocido. No constituyen una relación laboral entre el desempleado y la entidad en la que presten dichos trabajos. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 11-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3771/2011, IL 389/2013**

Jubilación parcial y contrato de relevo: En el caso de que el relevista deba cumplir una sanción de suspensión de empleo y sueldo, la empresa está obligada a sustituir al trabajador suspendido, y en su defecto a responder del tiempo en que no se ha prestado servicios y no se ha cotizado, abonando la pensión de jubilación parcial. Cuantía sancionable inferior al umbral legalmente previsto para el acceso al recurso de duplicación. La sentencia de instancia no era susceptible de ser recurrida. [FALTA DE COMPETENCIA]

• **T.S. de 11-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1572/2012, IL 366/2013**

Jubilación parcial de funcionarios públicos: A efectos de la jubilación parcial en el régimen general de la Seguridad Social, no son computables las cotizaciones efectuadas por el trabajador beneficiario de esa prestación en el régimen de Clases Pasivas del Estado, mientras prestó servicios como funcionario de carrera. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 12-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1627/2012, IL 364/2013**

Incapacidad permanente absoluta: Para el reconocimiento de una prestación de esta naturaleza en el RETA, no resulta necesario que el solicitante se encuentre en alta o en situación asimilada en el momento de la solicitud, siempre que se reúna el período mínimo de carencia necesario. Los efectos se producen desde la solicitud. [SE ESTIMA]

• **T.S. de 12-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1060/2012, IL 365/2013**

Trabajos de colaboración social: Vinculación a una Administración Pública para la realización de una obra social durante un tiempo limitado. Aunque se desarrolle una función que pueda considerarse normal en la Administración, la adscripción tiene "ex lege" un carácter temporal, y no puede tener una duración mayor a la que falte al trabajador por percibir en la prestación o subsidio por desempleo que se le hubiere reconocido. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2013			ABRIL		
FEBRERO					
28	Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. Discriminación indirecta T.J.U.E. de 28/02/2013, Cuestión Prejudicial n.º C-427/11	J 338/2013	11	Trabajador fronterizo en situación de paro. Subsidio de desempleo T.J.U.E. de 11/04/2013, Cuestión Prejudicial n.º C-443/11	J 340/2013
28	Libre circulación de personas. Traslado de residencia a Suiza. Denegación de ventaja fiscal T.J.U.E. de 28/02/2013, Cuestión Prejudicial n.º C-425/11	J 339/2013	11	Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. Inaplicación T.J.U.E. de 11/04/2013, Cuestión Prejudicial n.º C-290/12	J 341/2013

Tribunal Constitucional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2013					
FEBRERO					
14	Conflicto positivo de competencia. Comunidad de Madrid. Concesión de subvenciones públicas T.C. n.º 37/2013 de 14/02/2013, Conflicto de Competencia n.º 7526/2004 ..	J 342/2013	11	Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley. Pensión de viudedad T.C. n.º 55/2013 de 11/03/2013, Recurso de Amparo n.º 6163/2010	J 345/2013
25	Derecho a un proceso con todas las garantías. Vulneración. Condena en apelación tras absolución en la instancia T.C. n.º 43/2013 de 25/02/2013, Recurso de Amparo n.º 5716/2010	J 343/2013	14	Conflicto de competencia. Fundación Estatal para la Formación de Empleo T.C. n.º 62/2013 de 14/03/2013, Conflicto de Competencia n.º 198/2004 ...	J 348/2013
25	Procedimiento de impugnación de convenio colectivo. Vulneración de derechos fundamentales T.C. n.º 44/2013 de 25/02/2013, Recurso de Amparo n.º 8932/2010	J 344/2013	14	Conflicto de competencia. Competencias sobre condiciones básicas de igualdad y asistencia social T.C. de 14/03/2013, Cuestión de Competencia n.º 5582/2012	J 349/2013
			14	Conflicto de competencia. Concesión de subvenciones públicas para la formación de trabajadores T.C. n.º 65/2013 de 14/03/2013, Conflicto de Competencia n.º 7931/2004 ..	J 350/2013
MARZO					
11	Cuestión de inconstitucionalidad. Servicio Murciano de Salud. Personal estatutario. Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Estimación T.C. n.º 58/2013 de 11/03/2013, Cuestión de Inconstitucionalidad n.º 4595/2011	J 346/2013	★ 14	Discriminación por razón de sexo. Cotización a la Seguridad Social. Trabajadoras a tiempo parcial T.C. n.º 61/2013 de 14/03/2013, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 5862/2003	J 347/2013
			[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]		

Tribunal Supremo

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2013					
FEBRERO					
12	Subrogación empresarial. La empresa saliente debe proporcionar la documentación prevista en el Convenio Colectivo T.S. Sala de lo Social de 12/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4379/2011	J 388/2013	21	T.S. Sala de lo Social de 20/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3081/2011	J 380/2013
13	Conflicto colectivo. Reducción salarial. Empresa pública T.S. Sala de lo Social de 13/02/2013, Recurso de Casación n.º 40/2012	J 387/2013	22	Excedencia por cuidado de hijo. Derecho a reserva de puesto. Negativa a la reincorporación. Despido T.S. Sala de lo Social de 21/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 740/2012	J 379/2013
13	Subrogación empresarial. Incumplimiento de la obligación convencional de entrega de documentación por la empresa saliente T.S. Sala de lo Social de 13/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4285/2011	J 386/2013	25	SOVI. No son computables a efectos de carencia los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967 T.S. Sala de lo Social de 22/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 794/2012	J 378/2013
14	Antigüedad. Trabajadores de RTVE. Cómputo según el tiempo de prestación de servicios previos T.S. Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4231/2011	J 385/2013	26	Jubilación parcial. Edad de acceso. Convenios y acuerdos colectivos de empresa T.S. Sala de lo Social de 25/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 560/2012	J 377/2013
14	Despido. Sentencia penal condenatoria. Falta de justificación de la ausencia al trabajo T.S. Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 979/2012	J 384/2013	26	Sucesión de empresas. Venta judicial de bienes productivos. Requiere la sustitución de actividad empresarial T.S. Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 684/2012	J 393/2013
18	Expediente de regulación de empleo. Fijación de la indemnización. Competencia del orden social T.S. Sala de lo Social de 18/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1766/2012	J 383/2013	26	Concurso. Nulidad de la convocatoria. Procedimiento de conflicto colectivo T.S. Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 785/2012	J 376/2013
19	Despido improcedente. Antigüedad. Concatenación de contratos temporales. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 716/2012	J 336/2013	26	Despido disciplinario. Ineficacia del valor liberatorio del finiquito T.S. Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4347/2011	J 375/2013
19	Reducción salarial. Ente Público Puertos del Estado y autoridades portuarias. Aplicación del R.D. Ley 8/2010 T.S. Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación n.º 262/2011	J 381/2013	27	Correos y Telégrafos. Extinción de contrato de interinidad para cobertura de vacante T.S. Sala de lo Social de 27/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 736/2012	J 374/2013
19	Trabajadores Autónomos. Descubierta en el pago de cuotas. Derecho a la prestación de IT T.S. Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 464/2012	J 382/2013	27	SOVI. Carencia de cotización. No son computables los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967 T.S. Sala de lo Social de 27/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1055/2012	J 373/2013
20	Subrogación empresarial. Contrata de limpieza. Centro especial de empleo		28	Derecho a no discriminación en la retribución. Doble escala salarial. Indemnización por lesión de derechos fundamentales T.S. Sala de lo Social de 28/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3341/2011	J 372/2013
			28	Sucesión de contratas en actividades de seguridad. Despido. Responsabilidad de la nueva adjudicataria T.S. Sala de lo Social de 28/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 542/2012	J 371/2013

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
MARZO					
4	Revisión salarial. Actualización no inferior al IPC anual. Inexistencia de condición más beneficiosa T.S. Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación n.º 4/2012	J 392/2013	11	Jubilación parcial y contrato de relevo. Suspensión disciplinaria del relevista. Nulidad de la sentencia de duplicación. Cuantía insuficiente T.S. Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3771/2011	J 389/2013
4	Despido objetivo por causas económicas. Puesta a disposición del 60% de la indemnización. Procedente T.S. Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012	J 369/2013	11	Seguridad laboral. Acuerdos del Comité de Seguridad y Salud. Condiciones de realización de desplazamientos T.S. Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación n.º 70/2012	J 390/2013
4	Extinción de contrato temporal. Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad T.S. Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 928/2012	J 370/2013	11	Jubilación parcial en Régimen General. Funcionarios. No son computables las cotizaciones efectuadas en Clases Pasivas T.S. Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1572/2012	J 366/2013
5	Desempleo. Administrador único y encargado de la empresa. Derecho al percibo de la prestación T.S. Sala de lo Social de 05/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 932/2012	J 368/2013	12	Incapacidad permanente de trabajadores autónomos. No se requiere que el solicitante se encuentre en alta o asimilada. Periodo de carencia T.S. Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1627/2012	J 364/2013
6	Despido nulo. Realización de trabajos tras la extinción del contrato temporal. Vulneración de la garantía de indemnidad T.S. Sala de lo Social de 06/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 616/2012	J 391/2013	12	Trabajos de colaboración social. Carácter temporal. Inexistencia de fraude de ley T.S. Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1060/2012	J 365/2013
8	Trabajos de colaboración social. Carácter temporal. Inexistencia de relación laboral T.S. Sala de lo Social de 08/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 342/2012	J 367/2013	★ 20	Expediente de regulación de empleo. Documentación. Memoria explicativa de los despidos T.S. Sala de lo Social de 20/03/2013, Recurso de Casación n.º 81/2012 . . . <i>[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]</i>	J 363/2013

Audiencia Nacional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2013					
ENERO					
14	Conflicto colectivo. Convenio colectivo de Contact Center. Interpretación del art. 57 A.N. Sala de lo Social n.º 4/2013 de 14/01/2013, Recurso n.º 292/2013	J 351/2013	11	Impugnación de despido colectivo. Desestimación. Falta de legitimación activa. Causas económicas A.N. Sala de lo Social n.º 40/2013 de 11/03/2013, Recurso n.º 381/2012	J 355/2013
FEBRERO					
21	Conflicto colectivo. Disfrute de vacaciones en año posterior al que se han originado A.N. Sala de lo Social n.º 32/2013 de 21/02/2013, Recurso n.º 355/2012	J 335/2013	13	Impugnación de acuerdo de modificación sustancial de las condiciones laborales. Periodo de consultas. Superación del plazo A.N. Sala de lo Social n.º 43/2013 de 13/03/2013, Recurso n.º 4/2013	J 356/2013
MARZO					
7	Impugnación de sanción. Desestimación. A.N. Sala de lo Social n.º 38/2013 de 07/03/2013, Recurso n.º 350/2012	J 354/2013	19	Conflicto colectivo. Modificación de las condiciones laborales. Reducción salarial A.N. Sala de lo Social n.º 46/2013 de 19/03/2013, Recurso n.º 21/2013	J 357/2013
			19	Suspensión de contratos y reducción de jornada. Periodo de consultas. Negociación de buena fe	

REVISTA DE INFORMACIÓN LABORAL

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
	A.N. Sala de lo Social n.º 45/2013 de 19/03/2013, Recurso n.º 2/2013	J 358/2013		A.N. Sala de lo Social n.º 62/2013 de 04/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 58/2013	J 361/2013
25	Modificación sustancial de condiciones. Plazo de caducidad. Competencia de la AN A.N. Sala de lo Social n.º 57/2013 de 25/03/2013, Conflicto Colectivo n.º 60/2013	J 359/2013	★ 4	Despido colectivo. Documentación exigida en el periodo de consultas. Causa productiva y organizativa A.N. Sala de lo Social n.º 63/2013 de 04/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 66/2013	J 362/2013
ABRIL			8	Acta de infracción. Obstrucción a la labor inspectora. Falta muy grave A.N. Sala de lo Social n.º 64/2013 de 08/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 370/2012	J 353/2013
3	Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Impugnación. Caducidad de la acción por transcurso del plazo de caducidad A.N. Sala de lo Social n.º 60/2013 de 03/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 26/2013	J 360/2013	10	Reclamación de cantidad. Cese en el pago del plus de convenio. No cabe la detracción de cuantías ya percibidas A.N. Sala de lo Social n.º 68/2013 de 10/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 48/2013	J 352/2013
4	Supresión de paga extraordinaria en el Sector Público. Salvamento y Seguridad Marítima. Aplicación del RD-Ley 20/2012				

Tribunales Superiores de Justicia

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía					
2013					
ENERO					
10	Relación laboral. Cese. Despido nulo T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 65/2013 de 10/01/2013, Recurso n.º 809/2012	J 432/2013	24	Convenio colectivo. Ámbito de aplicación. Mejora de seguridad social T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 233/2013 de 24/01/2013, Recurso n.º 4025/2011	J 413/2013
17	Cesión ilegal de trabajadores. Despido improcedente. Derecho de opción T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 109/2013 de 17/01/2013, Recurso de Casación en Interés de Ley n.º 920/2012	J 427/2013	24	Despido disciplinario. Procedente. Desobediencia grave T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 223/2013 de 24/01/2013, Recurso n.º 863/2012	J 415/2013
17	Conflicto colectivo. Descuelgue salarial T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 143/2013 de 17/01/2013, Recurso n.º 2923/2012	J 426/2013	24	Preaviso electoral. Centro de trabajo T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 181/2013 de 24/01/2013, Recurso n.º 1715/2011	J 416/2013
17	Empleada de hogar. Despido improcedente. Efectos T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 126/2013 de 17/01/2013, Recurso n.º 776/2012	J 425/2013	24	Sucesión de empresas. Despido. Responsabilidad solidaria. Salarios de tramitación T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 197/2013 de 24/01/2013, Recurso n.º 821/2012	J 411/2013
24	Administración pública. Contrato administrativo y contrato laboral T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 218/2013 de 24/01/2013, Recurso n.º 775/2012	J 412/2013	30	Administración pública. Relación laboral. Existencia T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 245/2013 de 30/01/2013, Recurso n.º 1038/2012	J 402/2013
24	Conflicto colectivo. Días de asuntos propios T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 213/2013 de 24/01/2013, Recurso n.º 3066/2012	J 414/2013	30	Despido disciplinario. Procedente. Transgresión de la buena fe T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 274/2013 de 30/01/2013, Recurso n.º 962/2012	J 400/2013
			30	Despido nulo. Vulneración del derecho a la tutela judicial T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 262/2013 de 30/01/2013, Recurso n.º 852/2012	J 401/2013

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
Tribunal Superior de Justicia de Asturias			Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha		
2013			2013		
ENERO			ENERO		
4	Relación laboral. Existencia. Actividad de alterne T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 20/2013 de 04/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2827/2012.	J 436/2013	10	Despido. Existencia dos comunicaciones de cese consecutivas. Extinción inmediata del vínculo laboral T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 17/2013 de 10/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1750/2012.	J 434/2013
11	Cesión ilegal de trabajadores. Inexistencia T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 47/2013 de 11/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2535/2012.	J 431/2013	24	Extinción de contrato de interinidad por vacante. Administración Pública. Despido improcedente T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 80/2013 de 24/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1809/2012.	J 419/2013
18	Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Reducción de jornada T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 102/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2829/2012.	J 424/2013	24	Extinción de relación contractual. Inexistencia de relación laboral T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 98/2013 de 24/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1286/2012.	J 418/2013
18	Riesgo durante el embarazo. Minería. Inadaptación del puesto al estado de gestación T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 86/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2807/2012.	J 423/2013	31	Contrata de servicios municipales. Inexistencia de cesión ilegal de trabajadores T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 126/2013 de 31/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1841/2012.	J 396/2013
25	Despido disciplinario. No existe concurrencia desleal T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 176/2013 de 25/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 3061/2012.	J 410/2013			
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León			Tribunal Superior de Justicia de Cataluña		
2013			2013		
ENERO			ENERO		
9	Accidente laboral. Las secuelas justifican la declaración de incapacidad permanente absoluta del trabajador T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 09/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2287/2012.	J 440/2013	2	Pensión de jubilación. Cómputo de cotizaciones por parto T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 20/2013 de 02/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 912/2012.	J 438/2013
16	Despido disciplinario. Declaración de procedencia. Incumplimiento de los manuales de mantenimiento e instrucciones de trabajo. Desestimación T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 16/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2245/2012.	J 428/2013	2	Prestación económica de pago único por nacimiento de hijo en familia numerosa. Procedencia T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 9/2013 de 02/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2792/2012.	J 437/2013
			4	Pensión de viudedad. Denegación a conyuge divorciada del causante T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 76/2013 de 04/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5554/2011.	J 435/2013
			8	Prestación por hijo a cargo. Incompatibilidad con pensión de invalidez T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 134/2013 de 08/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5723/2012.	J 395/2013
			10	Contrato de trabajo a tiempo parcial. Despido improcedente. Indemnización T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 174/2013 de 10/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5787/2012.	J 433/2013
			14	Competencia desleal. Pacto de no concurrencia	
★ 25	Sucesión empresarial. Existencia. Identidad sustancial T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 94/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 68/2013.	J 334/2013			
	<i>[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]</i>				

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
	T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 259/2013 de 14/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 7347/2011	J 430/2013	30	Libertad sindical. Garantía de indemnidad. Represalia empresarial hacia representante de los trabajadores	
15	Pensión de orfandad absoluta. Incremento de la prestación			T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 709/2013 de 30/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5850/2012	J 403/2013
	T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 284/2013 de 15/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 456/2012	J 429/2013	FEBRERO		
17	Incapacidad temporal. Compatibilidad con alta en el RETA		1	Accidente de trabajo. Obra de construcción. Conducta negligente del trabajador. Medidas de seguridad. Desestimación	
	T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 378/2013 de 17/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 268/2012	J 439/2013		T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 787/2013 de 01/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 4006/2010	J 399/2013
21	Pensión de vejez del régimen SOVI. Denegación. Falta de cotización suficiente		Tribunal Superior de Justicia de Madrid		
	T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 466/2013 de 21/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 4459/2012	J 421/2013	2013		
24	Trabajador autónomo económicamente dependiente. Incompetencia jurisdiccional		ENERO		
	T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 583/2013 de 24/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 642/2012	J 417/2013	21	Despido disciplinario. Procedente. Derecho a la intimidad	
29	Contrato de interinidad por vacante. Extinción del contrato. Comunicación. Correos y telégrafos			T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 35/2013 de 21/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 4788/2012.	J 422/2013
	T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 666/2013 de 29/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 6250/2012	J 406/2013	23	Extinción por causas objetivas. Falta de asistencia	
FEBRERO				T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 54/2013 de 23/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5720/2012.	J 420/2013
★ 19	Modificación de las condiciones de trabajo. Reducción salarial injustificada		30	Despido improcedente. Salarios de tramitación	
	T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 11/2013 de 19/02/2013, Conflicto Colectivo n.º 40/2012	J 394/2013		T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 81/2013 de 30/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 4148/2012.	J 405/2013
	<i>[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]</i>		ABRIL		
Tribunal Superior de Justicia de Galicia			9	Conflicto colectivo. Ente público Radio Televisión Madrid	
2013				T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 191/2013 de 09/04/2013, Procedimiento n.º 18/2013	J 397/2013
ENERO			Tribunal Superior de Justicia de Murcia		
25	ADIF. Vivienda ocupada por razón del cargo ostentado		2013		
	T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 611/2013 de 25/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 3601/2010	J 409/2013	FEBRERO		
28	Contrato de trabajo. Calificación. Empresa pública		4	Accidente de trabajo. Riesgo de caída en altura. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Procedencia del recargo. Desestimación	
	T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 580/2013 de 28/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5379/2012	J 408/2013		T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2013 de 04/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 79/2012.	J 398/2013
29	Conflicto colectivo. Legitimación. Excepción de incompetencia		11	Despido improcedente. Ausencia de gravedad en las ofensas verbales y físicas denunciadas	
	T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 583/2013 de 29/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5736/2012	J 407/2013		T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 89/2013 de 11/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 1004/2012.	J 337/2013
30	Despido. Causas económicas. Carta de despido. Contenido				
	T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 695/2013 de 30/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5255/2012	J 404/2013			

REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

ACCIDENTES DE TRABAJO

Imprudencia profesional

Accidente de trabajo. Obra de construcción. Conducta negligente del trabajador. Medidas de seguridad. Desestimación:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 787/2013 de 01/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 4006/2010, **IL J 399/2013**

Incapacidad permanente

Accidente laboral. Las secuelas justifican la declaración de incapacidad permanente absoluta del trabajador:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 09/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2287/2012, **IL J 440/2013**

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Accidente de trabajo. Riesgo de caída en altura. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Procedencia del recargo. Desestimación:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2013 de 04/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 79/2012, **IL J 398/2013**

CAUSAS ECONÓMICAS

Despido objetivo por causas económicas. Puesta a disposición del 60% de la indemnización. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012, **IL J 369/2013**

Despido. Causas económicas. Carta de despido. Contenido:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 695/2013 de 30/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5255/2012, **IL J 404/2013**

CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Cesión ilegal de trabajadores. Despido improcedente. Derecho de opción:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 109/2013 de 17/01/2013, Recurso de Casación en Interés de Ley n.º 920/2012, **IL J 427/2013**

Cesión ilegal de trabajadores. Inexistencia:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 47/2013 de 11/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2535/2012, **IL J 431/2013**

Contrata de servicios municipales. Inexistencia de cesión ilegal de trabajadores:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 126/2013 de 31/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1841/2012, **IL J 396/2013**

CONFLICTOS COLECTIVOS

Concurso. Nulidad de la convocatoria. Procedimiento de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 785/2012, **IL J 376/2013**

Caducidad

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Impugnación. Caducidad de la acción por transcurso del plazo de caducidad:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 60/2013 de 03/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 26/2013, **IL J 360/2013**

Modificación sustancial de condiciones. Plazo de caducidad. Competencia de la AN:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2013 de 25/03/2013, Conflicto Colectivo n.º 60/2013, **IL J 359/2013**

Competencia

Conflicto colectivo. Legitimación. Excepción de incompetencia:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 583/2013 de 29/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5736/2012, **IL J 407/2013**

Desestimación

Conflicto colectivo. Convenio colectivo de Contact Center. Interpretación del artículo 57:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 4/2013 de 14/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 292/2013, **IL J 351/2013**

Conflicto colectivo. Modificación de las condiciones laborales. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 46/2013 de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 21/2013, **IL J 357/2013**

Conflicto colectivo. Descuelgue salarial:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 143/2013 de 17/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2923/2012, **IL J 426/2013**

Conflicto colectivo. Días de asuntos propios:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 213/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3066/2012, **IL J 414/2013**

Legitimación

Conflicto colectivo. Reducción salarial. Empresa pública:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/02/2013, Recurso de Casación n.º 40/2012, **IL J 387/2013**

Conflicto colectivo. Legitimación. Excepción de incompetencia:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 583/2013 de 29/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5736/2012, **IL J 407/2013**

CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de relevo

Jubilación parcial y contrato de relevo. Suspensión disciplinaria del relevista. Nulidad de la sentencia de suplicación. Cuantía insuficiente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3771/2011, **IL J 389/2013**

Existencia

Relación laboral. Existencia. Actividad de alterne:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 20/2013 de 04/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2827/2012, **IL J 436/2013**

Extinción por causas económicas

Despido objetivo por causas económicas. Puesta a disposición del 60% de la indemnización. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012, **IL J 369/2013**

Despido. Causas económicas. Carta de despido. Contenido:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 695/2013 de 30/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5255/2012, **IL J 404/2013**

Extinción por causas objetivas

Extinción por causas objetivas. Faltas de asistencia:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 54/2013 de 23/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5720/2012, **IL J 420/2013**

Fijos-discontinuos (trabajos)

Contrato de trabajo. Calificación. Empresa pública:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 580/2013 de 28/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5379/2012, **IL J 408/2013**

Interinidad

Extinción de contrato de interinidad por vacante. Administración Pública. Despido improcedente:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 80/2013 de 24/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1809/2012, **IL J 419/2013**

Obra o servicio determinado

Despido nulo. Realización de trabajos tras la extinción del contrato temporal. Vulneración de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 616/2012, **IL J 391/2013**

Parcial (a tiempo)

Discriminación por razón de sexo. Cotización a la Seguridad Social. Trabajadoras a tiempo parcial:

- Tribunal Constitucional n.º 61/2013 de 14/03/2013, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 5862/2003, **IL J 347/2013**

Contrato de trabajo a tiempo parcial. Despido improcedente. Indemnización:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 174/2013 de 10/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5787/2012, **IL J 433/2013**

CONVENIOS COLECTIVOS

Aplicación e interpretación

Convenio colectivo. Ámbito de aplicación. Mejora de seguridad social:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 233/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4025/2011, **IL J 413/2013**

Interpretación

Conflicto colectivo. Convenio colectivo de Contact Center. Interpretación del artículo 57:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 4/2013 de 14/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 292/2013, **IL J 351/2013**

Conflicto colectivo. Días de asuntos propios:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 213/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3066/2012, **IL J 414/2013**

Revisión salarial

Revisión salarial. Actualización no inferior al IPC anual. Inexistencia de condición más beneficiosa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación n.º 4/2012, **IL J 392/2013**

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Trabajo a tiempo parcial

Discriminación por razón de sexo. Cotización a la Seguridad Social. Trabajadoras a tiempo parcial:

- Tribunal Constitucional n.º 61/2013 de 14/03/2013, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 5862/2003, **IL J 347/2013**

DERECHOS FUNDAMENTALES

Procedimiento de impugnación de convenio colectivo. Vulneración de derechos fundamentales:

- Tribunal Constitucional n.º 44/2013 de 25/02/2013, Recurso de Amparo n.º 8932/2010, **IL J 344/2013**

Derecho a la huelga

Cuestión de inconstitucionalidad. Servicio Murciano de Salud. Personal estatutario. Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Estimación:

- Tribunal Constitucional n.º 58/2013 de 11/03/2013, Cuestión de Inconstitucionalidad n.º 4595/2011, **IL J 346/2013**

Igualdad de derechos

Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley. Pensión de viudedad:

- Tribunal Constitucional n.º 55/2013 de 11/03/2013, Recurso de Amparo n.º 6163/2010, **IL J 345/2013**

Derecho a no discriminación en la retribución. Doble escala salarial. Indemnización por lesión de derechos fundamentales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3341/2011, **IL J 372/2013**

DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Despido colectivo

Expediente de regulación de empleo. Documentación. Memoria explicativa de los despidos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/03/2013, Recurso de Casación n.º 81/2012, **IL J 363/2013**

Conflicto colectivo. Ente público Radio Televisión Madrid:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 191/2013 de 09/04/2013, Procedimiento n.º 18/2013, **IL J 397/2013**

Causas

Impugnación de despido colectivo. Desestimación. Falta de legitimación activa. Causas económicas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 40/2013 de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 381/2012, **IL J 355/2013**

Modificación de las condiciones de trabajo. Reducción salarial injustificada:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 11/2013 de 19/02/2013, Conflicto Colectivo n.º 40/2012, **IL J 394/2013**

Procedimiento

Despido colectivo. Documentación exigida en el periodo de consultas. Causa productiva y organizativa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 63/2013 de 04/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 66/2013, **IL J 362/2013**

Régimen impugnatorio y dualidad de jurisdicciones

Expediente de regulación de empleo. Fijación de la indemnización. Competencia del orden social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1766/2012, **IL J 383/2013**

Despido disciplinario

Despido disciplinario. Procedente. Desobediencia grave:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 223/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 863/2012, **IL J 415/2013**

Despido disciplinario. Procedente. Transgresión de la buena fe:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 274/2013 de 30/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 962/2012, **IL J 400/2013**

Despido disciplinario. No existe concurrencia desleal:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 176/2013 de 25/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 3061/2012, **IL J 410/2013**

Despido improcedente. Ausencia de gravedad en las ofensas verbales y físicas denunciadas:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 89/2013 de 11/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 1004/2012, **IL J 337/2013**

Impugnación y calificación jurídica

Despido. Sentencia penal condenatoria. Falta de justificación de la ausencia al trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 979/2012, **IL J 384/2013**

Despido disciplinario. Procedente. Derecho a la intimidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 35/2013 de 21/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 4788/2012, **IL J 422/2013**

Incumplimiento grave y culpable

Despido disciplinario. Procedente. Desobediencia grave:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 223/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 863/2012, **IL J 415/2013**

Precedencia, improcedencia y efectos jurídicos

Despido. Sentencia penal condenatoria. Falta de justificación de la ausencia al trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 979/2012, **IL J 384/2013**

Despido disciplinario. Declaración de procedencia. Incumplimiento de los manuales de mantenimiento e instrucciones de trabajo. Desestimación:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 16/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2245/2012, **IL J 428/2013**

Extinción contractual y despido

Despido. Existencia dos comunicaciones de cese consecutivas. Extinción inmediata del vínculo laboral:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 17/2013 de 10/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1750/2012, **IL J 434/2013**

DISCRIMINACIÓN

Por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión etc (prohibición)

Discriminación por razón de sexo. Cotización a la Seguridad Social. Trabajadoras a tiempo parcial:

- Tribunal Constitucional n.º 61/2013 de 14/03/2013, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 5862/2003, **IL J 347/2013**

Por sexo

Discriminación por razón de sexo. Cotización a la Seguridad Social. Trabajadoras a tiempo parcial:

- Tribunal Constitucional n.º 61/2013 de 14/03/2013, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 5862/2003, **IL J 347/2013**

Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley. Pensión de viudedad:

- Tribunal Constitucional n.º 55/2013 de 11/03/2013, Recurso de Amparo n.º 6163/2010, **IL J 345/2013**

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. Inaplicación:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11/04/2013, Cuestión Prejudicial n.º C-290/12, **IL J 341/2013**

EXCEDENCIAS

Por cuidado de familiares

Excedencia por cuidado de hijo. Derecho a reserva de puesto. Negativa a la reincorporación. Despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 740/2012, **IL J 379/2013**

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Expediente de regulación de empleo. Documentación. Memoria explicativa de los despidos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/03/2013, Recurso de Casación n.º 81/2012, **IL J 363/2013**

Expediente de regulación de empleo. Fijación de la indemnización. Competencia del orden social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1766/2012, **IL J 383/2013**

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo por causas económicas. Puesta a disposición del 60% de la indemnización. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012, **IL J 369/2013**

Despido. Causas económicas. Carta de despido. Contenido:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 695/2013 de 30/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5255/2012, **IL J 404/2013**

Causas objetivas

Extinción por causas objetivas. Falta de asistencia:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 54/2013 de 23/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5720/2012, **IL J 420/2013**

Despido colectivo

Expediente de regulación de empleo. Documentación. Memoria explicativa de los despidos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/03/2013, Recurso de Casación n.º 81/2012, **IL J 363/2013**

Sucesión de empresas. Venta judicial de bienes productivos. Requiere la sustitución de actividad empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 684/2012, **IL J 393/2013**

Conflicto colectivo. Ente público Radio Televisión Madrid:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 191/2013 de 09/04/2013, Procedimiento n.º 18/2013, **IL J 397/2013**

Causas

Impugnación de despido colectivo. Desestimación. Falta de litigación activa. Causas económicas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 40/2013 de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 381/2012, **IL J 355/2013**

Modificación de las condiciones de trabajo. Reducción salarial injustificada:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 11/2013 de 19/02/2013, Conflicto Colectivo n.º 40/2012, **IL J 394/2013**

Período de consultas

Despido colectivo. Documentación exigida en el periodo de consultas. Causa productiva y organizativa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 63/2013 de 04/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 66/2013, **IL J 362/2013**

Despido disciplinario

Despido. Sentencia penal condenatoria. Falta de justificación de la ausencia al trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 979/2012, **IL J 384/2013**

Despido disciplinario. Procedente. Transgresión de la buena fe:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 274/2013 de 30/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 962/2012, **IL J 400/2013**

Despido disciplinario. No existe concurrencia desleal:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 176/2013 de 25/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 3061/2012, **IL J 410/2013**

Despido improcedente. Ausencia de gravedad en las ofensas verbales y físicas denunciadas:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 89/2013 de 11/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 1004/2012, **IL J 337/2013**

Formas y efectos

Despido disciplinario. Declaración de procedencia. Incumplimiento de los manuales de mantenimiento e instrucciones de trabajo. Desestimación:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 16/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2245/2012, **IL J 428/2013**

Despido improcedente

Despido improcedente. Antigüedad. Concatenación de contratos temporales. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 716/2012, **IL J 336/2013**

Empleada de hogar. Despido improcedente. Efectos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 126/2013 de 17/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 776/2012, **IL J 425/2013**

Despido nulo

Despido nulo. Realización de trabajos tras la extinción del contrato temporal. Vulneración de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 616/2012, **IL J 391/2013**

Extinción de contrato temporal. Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 928/2012, **IL J 370/2013**

Despido por causas objetivas

Despido objetivo por causas económicas. Puesta a disposición del 60% de la indemnización. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012, **IL J 369/2013**

Despido. Existencia dos comunicaciones de cese consecutivas. Extinción inmediata del vínculo laboral:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 17/2013 de 10/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1750/2012, **IL J 434/2013**

Despido procedente

Despido. Sentencia penal condenatoria. Falta de justificación de la ausencia al trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 979/2012, **IL J 384/2013**

Despido

Salarios de tramitación

Despido improcedente. Salarios de tramitación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 81/2013 de 30/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 4148/2012, **IL J 405/2013**

Liquidación y finiquito

Despido disciplinario. Ineficacia del valor liberatorio del finiquito:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4347/2011, **IL J 375/2013**

Por voluntad de los sujetos

Desistimiento del trabajador (dimisión y abandono)

Despido. Sentencia penal condenatoria. Falta de justificación de la ausencia al trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 979/2012, **IL J 384/2013**

EXTRANJEROS

Permiso de trabajo

Empleada de hogar. Despido improcedente. Efectos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 126/2013 de 17/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 776/2012, **IL J 425/2013**

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Salarios e indemnizaciones

Despido objetivo por causas económicas. Puesta a disposición del 60% de la indemnización. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012, **IL J 369/2013**

HUELGA

Funcionarios públicos

Cuestión de inconstitucionalidad. Servicio Murciano de Salud. Personal estatutario. Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Estimación:

- Tribunal Constitucional n.º 58/2013 de 11/03/2013, Cuestión de Inconstitucionalidad n.º 4595/2011, **IL J 346/2013**

INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA

Incapacidad permanente de trabajadores autónomos. No se requiere que el solicitante se encuentre en alta o asimilada. Periodo de carencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1627/2012, **IL J 364/2013**

Absoluta

Accidente laboral. Las escuelas justifican la declaración de incapacidad permanente absoluta del trabajador:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 09/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2287/2012, **IL J 440/2013**

INCAPACIDAD TEMPORAL

Incapacidad temporal. Compatibilidad con alta en el RETA:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 378/2013 de 17/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, **IL J 439/2013**

Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

Trabajadores Autónomos. Descubierta en el pago de cuotas. Derecho a la prestación de IT:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 464/2012, **IL J 382/2013**

Vacaciones

Conflicto colectivo. Disfrute de vacaciones en año posterior al que se han originado:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 32/2013 de 21/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 355/2012, **IL J 335/2013**

INFRACCIONES

Actas de infracción

Acta de infracción. Obstrucción a la labor inspectora. Falta muy grave:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 64/2013 de 08/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 370/2012, **IL J 353/2013**

Impugnación de sanción. Desestimación.:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 38/2013 de 07/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 350/2012, **IL J 354/2013**

Obstrucción a la actuación inspectora

Acta de infracción. Obstrucción a la labor inspectora. Falta muy grave:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 64/2013 de 08/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 370/2012, **IL J 353/2013**

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Actuación

Actas de infracción

Acta de infracción. Obstrucción a la labor inspectora. Falta muy grave:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 64/2013 de 08/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 370/2012, **IL J 353/2013**

Impugnación de sanción. Desestimación.:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 38/2013 de 07/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 350/2012, **IL J 354/2013**

JUBILACIÓN

Carencia

Incapacidad permanente de trabajadores autónomos. No se requiere que el solicitante se encuentre en alta o asimilada. Periodo de carencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1627/2012, **IL J 364/2013**

Contrato de relevo-jubilación parcial

Jubilación parcial. Edad de acceso. Convenios y acuerdos colectivos de empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 560/2012, **IL J 377/2013**

Jubilación parcial en Régimen General. Funcionarios. No son computables las cotizaciones efectuadas en Clases Pasivas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1572/2012, **IL J 366/2013**

Jubilación parcial y contrato de relevo. Suspensión disciplinaria del relevista. Nulidad de la sentencia de suplicación. Cuantía insuficiente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3771/2011, **IL J 389/2013**

Seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI)

SOVI. Carencia de cotización. No son computables los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1055/2012, **IL J 373/2013**

SOVI. No son computables a efectos de carencia los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 794/2012, **IL J 378/2013**

JURISDICCIÓN SOCIAL

Competencia

Administración pública. Relación laboral. Existencia:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 245/2013 de 30/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1038/2012, **IL J 402/2013**

Incompetencia

Trabajador autónomo económicamente dependiente. Incompetencia jurisdiccional:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 583/2013 de 24/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 642/2012, **IL J 417/2013**

MATERNIDAD

Excedencia

Excedencia por cuidado de hijo. Derecho a reserva de puesto. Negativa a la reincorporación. Despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 740/2012, **IL J 379/2013**

Riesgo durante el embarazo

Riesgo durante el embarazo. Minería. Inadaptación del puesto al estado de gestación:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 86/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2807/2012, **IL J 423/2013**

MEJORAS VOLUNTARIAS

Convenio colectivo. Ámbito de aplicación. Mejora de seguridad social:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 233/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4025/2011, **IL J 413/2013**

MINUSVÁLIDOS

Centros especiales de empleo

Subrogación empresarial. Contrata de limpieza. Centro especial de empleo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3081/2011, **IL J 380/2013**

MODALIDADES PROCESALES

Conflicto colectivo

Competencia y legitimación

Conflicto colectivo. Reducción salarial. Empresa pública:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/02/2013, Recurso de Casación n.º 40/2012, **IL J 387/2013**

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Impugnación. Caducidad de la acción por transcurso del plazo de caducidad:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 60/2013 de 03/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 26/2013, **IL J 360/2013**

Modificación sustancial de condiciones. Plazo de caducidad. Competencia de la AN:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2013 de 25/03/2013, Conflicto Colectivo n.º 60/2013, **IL J 359/2013**

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Modificación de las condiciones de trabajo. Reducción salarial injustificada:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 11/2013 de 19/02/2013, Conflicto Colectivo n.º 40/2012, **IL J 394/2013**

Sustancial de las condiciones de trabajo

Período de consultas

Conflicto colectivo. Modificación de las condiciones laborales. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 46/2013 de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 21/2013, **IL J 357/2013**

Suspensión de contratos y reducción de jornada. Periodo de consultas. Negociación de buena fe:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 45/2013 de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2/2013, **IL J 358/2013**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ámbitos de la negociación colectiva y Acuerdos Interprofesionales

Jubilación parcial. Edad de acceso. Convenios y acuerdos colectivos de empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 560/2012, **IL J 377/2013**

ORFANDAD

Orfandad absoluta

Pensión de orfandad absoluta. Incremento de la prestación:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 284/2013 de 15/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 456/2012, **IL J 429/2013**

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Supresión de paga extraordinaria en el Sector Público. Salvamento y Seguridad Marítima. Aplicación del RD-Ley 20/2012:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 62/2013 de 04/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 58/2013, **IL J 361/2013**

PERIODO DE CARENANCIA

Incapacidad permanente de trabajadores autónomos. No se requiere que el solicitante se encuentre en alta o asimilada. Periodo de carencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1627/2012, **IL J 364/2013**

PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA

Empleada de hogar. Despido improcedente. Efectos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 126/2013 de 17/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 776/2012, **IL J 425/2013**

PRESTACIONES FAMILIARES POR HIJO A CARGO

Prestación por hijo a cargo. Incompatibilidad con pensión de invalidez:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 134/2013 de 08/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5723/2012, **IL J 395/2013**

No contributivas

Prestación económica de pago único por nacimiento de hijo en familia numerosa. Procedencia:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 9/2013 de 02/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2792/2012, **IL J 437/2013**

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Nacimiento, duración y extinción

Desempleo. Administrador único y encargado de la empresa. Derecho al percibo de la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 932/2012, **IL J 368/2013**

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Nacimiento, duración y extinción

Trabajadores Autónomos. Descubierto en el pago de cuotas. Derecho a la prestación de IT:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 464/2012, **IL J 382/2013**

PRESTACIONES POR JUBILACIÓN

Pensión de jubilación. Cómputo de cotizaciones por parto:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 20/2013 de 02/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 912/2012, **IL J 438/2013**

Jubilación parcial

Jubilación parcial. Edad de acceso. Convenios y acuerdos colectivos de empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 560/2012, **IL J 377/2013**

Jubilación parcial en Régimen General. Funcionarios. No son computables las cotizaciones efectuadas en Clases Pasivas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1572/2012, **IL J 366/2013**

Jubilación parcial y contrato de relevo. Suspensión disciplinaria del relevista. Nulidad de la sentencia de suplicación. Cuantía insuficiente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3771/2011, **IL J 389/2013**

Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

SOVI. Carencia de cotización. No son computables los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1055/2012, **IL J 373/2013**

SOVI. No son computables a efectos de carencia los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 794/2012, **IL J 378/2013**

PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Denegación a conyuge divorciada del causante:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 76/2013 de 04/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5554/2011, **IL J 435/2013**

PROCEDIMIENTO LABORAL

Caducidad de acción

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Impugnación. Caducidad de la acción por transcurso del plazo de caducidad:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 60/2013 de 03/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 26/2013, **IL J 360/2013**

Modificación sustancial de condiciones. Plazo de caducidad. Competencia de la AN:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2013 de 25/03/2013, Conflicto Colectivo n.º 60/2013, **IL J 359/2013**

Conflicto colectivo

Concurso. Nulidad de la convocatoria. Procedimiento de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 785/2012, **IL J 376/2013**

Conflicto colectivo. Legitimación. Excepción de incompetencia:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 583/2013 de 29/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5736/2012, **IL J 407/2013**

Demanda

Impugnación de acuerdo de modificación sustancial de las condiciones laborales. Periodo de consultas. Superación del plazo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 43/2013 de 13/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4/2013, **IL J 356/2013**

Legitimación

Impugnación de despido colectivo. Desestimación. Falta de legitimación activa. Causas económicas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 40/2013 de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 381/2012, **IL J 355/2013**

Procesos especiales

Proceso por despidos colectivos

Expediente de regulación de empleo. Fijación de la indemnización. Competencia del orden social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1766/2012, **IL J 383/2013**

Impugnación de despido colectivo. Desestimación. Falta de legitimación activa. Causas económicas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 40/2013 de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 381/2012, **IL J 355/2013**

Proceso por movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Impugnación. Caducidad de la acción por transcurso del plazo de caducidad:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 60/2013 de 03/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 26/2013, **IL J 360/2013**

Modificación sustancial de condiciones. Plazo de caducidad. Competencia de la AN:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2013 de 25/03/2013, Conflicto Colectivo n.º 60/2013, **IL J 359/2013**

RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Requisitos del recargo

Accidente de trabajo. Riesgo de caída en altura. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Procedencia del recargo. Desestimación:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2013 de 04/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 79/2012, **IL J 398/2013**

RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

Expediente de regulación de empleo. Fijación de la indemnización. Competencia del orden social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1766/2012, **IL J 383/2013**

Reclamación de cantidad. Cese en el pago del plus de convenio. No cabe la detracción de cuantías ya percibidas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 68/2013 de 10/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 48/2013, **IL J 352/2013**

Supresión de paga extraordinaria en el Sector Público. Salvamento y Seguridad Marítima. Aplicación del RD-Ley 20/2012:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 62/2013 de 04/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 58/2013, **IL J 361/2013**

REDUCCIÓN DE JORNADA

Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Reducción de jornada:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 102/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2829/2012, **IL J 424/2013**

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

Incapacidad permanente

Incapacidad permanente de trabajadores autónomos. No se requiere que el solicitante se encuentre en alta o asimilada. Periodo de carencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1627/2012, **IL J 364/2013**

RELACIÓN LABORAL

Existencia

Administración pública. Contrato administrativo y contrato laboral:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 218/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 775/2012, **IL J 412/2013**

Administración pública. Relación laboral. Existencia:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 245/2013 de 30/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1038/2012, **IL J 402/2013**

Relación laboral. Cese. Despido nulo:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 65/2013 de 10/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 809/2012, **IL J 432/2013**

Relación laboral. Existencia. Actividad de alterne:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 20/2013 de 04/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2827/2012, **IL J 436/2013**

No existencia

Extinción de relación contractual. Inexistencia de relación laboral:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 98/2013 de 24/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 1286/2012, **IL J 418/2013**

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

Minusválidos en centros especiales de empleo

Subrogación empresarial. Contrata de limpieza. Centro especial de empleo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3081/2011, **IL J 380/2013**

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LA LACTANCIA NATURAL Y PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Riesgo durante el embarazo

Riesgo durante el embarazo. Minería. Inadaptación del puesto al estado de gestación:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 86/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2807/2012, **IL J 423/2013**

SALARIO

Antigüedad

Antigüedad. Trabajadores de RTVE. Cómputo según el tiempo de prestación de servicios previos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4231/2011, **IL J 385/2013**

Base

ADIF. Vivienda ocupada por razón del cargo ostentado:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 611/2013 de 25/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 3601/2010, **IL J 409/2013**

Complementos o pluses: Antigüedad

Antigüedad. Trabajadores de RTVE. Cómputo según el tiempo de prestación de servicios previos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4231/2011, **IL J 385/2013**

De convenio

Conflicto colectivo. Reducción salarial. Empresa pública:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/02/2013, Recurso de Casación n.º 40/2012, **IL J 387/2013**

Diferencias salariales

Reclamación de cantidad. Cese en el pago del plus de convenio. No cabe la detracción de cuantías ya percibidas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 68/2013 de 10/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 48/2013, **IL J 352/2013**

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Despido objetivo por causas económicas. Puesta a disposición del 60% de la indemnización. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 958/2012, **IL J 369/2013**

Pagas extraordinarias

Supresión de paga extraordinaria en el Sector Público. Salvamento y Seguridad Marítima. Aplicación del RD-Ley 20/2012:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 62/2013 de 04/04/2013, Conflicto Colectivo n.º 58/2013, **IL J 361/2013**

Reclamación

Reducción salarial. Ente Público Puertos del Estado y autoridades portuarias. Aplicación del R.D. Ley 8/2010:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación n.º 262/2011, **IL J 381/2013**

Reducción

Conflicto colectivo. Reducción salarial. Empresa pública:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/02/2013, Recurso de Casación n.º 40/2012, **IL J 387/2013**

Modificación de las condiciones de trabajo. Reducción salarial injustificada:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 11/2013 de 19/02/2013, Conflicto Colectivo n.º 40/2012, **IL J 394/2013**

SEGURIDAD SOCIAL

Prestaciones económicas

Incapacidad temporal

Trabajadores Autónomos. Descubierto en el pago de cuotas. Derecho a la prestación de IT:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 464/2012, **IL J 382/2013**

Riesgo durante el embarazo

Riesgo durante el embarazo. Minería. Inadaptación del puesto al estado de gestación:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 86/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2807/2012, **IL J 423/2013**

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Seguridad laboral. Acuerdos del Comité de Seguridad y Salud. Condiciones de realización de desplazamientos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación n.º 70/2012, **IL J 390/2013**

Maternidad y lactancia natural

Riesgo durante el embarazo

Riesgo durante el embarazo. Minería. Inadaptación del puesto al estado de gestación:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 86/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2807/2012, **IL J 423/2013**

Plan de prevención (Evaluación de riesgos y Planificación preventiva)

Despido disciplinario. Declaración de procedencia. Incumplimiento de los manuales de mantenimiento e instrucciones de trabajo. Desestimación:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 16/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2245/2012, **IL J 428/2013**

Recargo por falta de medidas de seguridad

Accidente de trabajo. Riesgo de caída en altura. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Procedencia del recargo. Desestimación:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2013 de 04/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 79/2012, **IL J 398/2013**

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

SOVI. Carencia de cotización. No son computables los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1055/2012, **IL J 373/2013**

SOVI. No son computables a efectos de carencia los días por parto de hijos nacidos después de 1 de enero de 1967:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 794/2012, **IL J 378/2013**

Pensión de vejez del régimen SOVI. Denegación. Falta de cotización suficiente:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 466/2013 de 21/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 4459/2012, **IL J 421/2013**

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

Trabajador fronterizo en situación de paro. Subsidio de desempleo:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11/04/2013, Cuestión Prejudicial n.º C-443/11, **IL J 340/2013**

SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Subrogación empresarial. Contrata de limpieza. Centro especial de empleo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3081/2011, **IL J 380/2013**

Subrogación empresarial. Incumplimiento de la obligación convencional de entrega de documentación por la empresa saliente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4285/2011, **IL J 386/2013**

Subrogación empresarial. La empresa saliente debe proporcionar la documentación prevista en el Convenio Colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4379/2011, **IL J 388/2013**

Sucesión de contratadas en actividades de seguridad. Despido. Responsabilidad de la nueva adjudicataria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 542/2012, **IL J 371/2013**

Sucesión de empresas. Venta judicial de bienes productivos. Requiere la sustitución de actividad empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 684/2012, **IL J 393/2013**

Sucesión de empresas. Despido. Responsabilidad solidaria. Salarios de tramitación:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 197/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 821/2012, **IL J 411/2013**

Sucesión empresarial. Existencia. Identidad sustancial:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 94/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación n.º 68/2013, **IL J 334/2013**

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Suspensión de contratos y reducción de jornada. Periodo de consultas. Negociación de buena fe:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 45/2013 de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2/2013, **IL J 358/2013**

Riesgo durante el embarazo

Riesgo durante el embarazo. Minería. Inadaptación del puesto al estado de gestación:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 86/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2807/2012, **IL J 423/2013**

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada parcial

jubilación parcial

Jubilación parcial en Régimen General. Funcionarios. No son computables las cotizaciones efectuadas en Clases Pasivas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1572/2012, **IL J 366/2013**

Jubilación parcial y contrato de relevo. Suspensión disciplinaria del relevista. Nulidad de la sentencia de suplicación. Cuantía insuficiente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3771/2011, **IL J 389/2013**

Permisos y licencias

Conflicto colectivo. Días de asuntos propios:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 213/2013 de 24/01/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3066/2012, **IL J 414/2013**

Reducción de jornada

Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Reducción de jornada:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 102/2013 de 18/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 2829/2012, **IL J 424/2013**

Vacaciones

Fijación y período de disfrute

Conflicto colectivo. Disfrute de vacaciones en año posterior al que se han originado:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 32/2013 de 21/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 355/2012, **IL J 335/2013**

UNIÓN EUROPEA

Libre circulación de mercancías

Libre circulación de personas. Traslado de residencia a Suiza. Denegación de ventaja fiscal:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28/02/2013, Cuestión Prejudicial n.º C-425/11, **IL J 339/2013**

VACACIONES

Conflicto colectivo. Disfrute de vacaciones en año posterior al que se han originado:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 32/2013 de 21/02/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 355/2012, **IL J 335/2013**

VIUDEDAD

Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley. Pensión de viudedad:

- Tribunal Constitucional n.º 55/2013 de 11/03/2013, Recurso de Amparo n.º 6163/2010, **IL J 345/2013**

Inexistencia de vínculo matrimonial

Pensión de viudedad. Denegación a conyuge divorciada del causante:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 76/2013 de 04/01/2013, Recurso de Suplicación n.º 5554/2011, **IL J 435/2013**

REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 9: J 344/2013; Art. 10: J 403/2013; Art. 14: J 344/2013, J 345/2013, J 381/2013; Art. 18: J 422/2013; Art. 24: J 343/2013, J 344/2013, J 401/2013; Art. 28: J 344/2013, J 346/2013, J 361/2013, J 381/2013, J 403/2013; Art. 37: J 361/2013, J 381/2013; Art. 86: J 361/2013
- **Tratado de 25 de marzo de 1957. Tratado constitutivo de la Comunidad Europea:** Art. 141: J 338/2013
- **Directiva 77/187 del consejo, de 14 de febrero de 1977. Derechos trabajadores. Traspasos de empresas:** Ind. de la norma único: J 388/2013
- **Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio. Acuerdo sobre trabajo de duración determinada:** Ind. de la norma único: J 376/2013; Anexo único: J 341/2013
- **Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo. Derechos de los trabajadores en traspaso de empresas:** Art. 1: J 371/2013; Art. 3: J 371/2013
- **Reglamento (CE) número 883/2004, de 29 de abril. Coordinación de los sistemas de Seguridad Social:** Art. 65: J 340/2013
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1101: J 399/2013; Art. 1281: J 414/2013; Art. 1284: J 414/2013; Art. 1289: J 414/2013; Art. 1902: J 399/2013
- **Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre. Tribunal Constitucional:** Art. 44: J 343/2013; Art. 50: J 343/2013
- **Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto. Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha:** Art. 31: J 396/2013
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 2: J 387/2013, J 403/2013
- **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Código Penal:** Art. 316: J 343/2013; Art. 621: J 343/2013
- **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. Derechos y libertades de los extranjeros en España:** Art. 33: J 425/2013; Art. 36: J 425/2013
- **Ley 30/1984, de 2 de agosto. Medidas para la Reforma de la Función Pública:** Art. 15: J 402/2013; Disp. adic. 5: J 366/2013
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 14: J 399/2013; Art. 15: J 399/2013; Art. 17: J 399/2013; Art. 26.3: J 423/2013; Art. 29: J 428/2013; Art. 38: J 390/2013; Art. 39: J 390/2013
- **Ley 42/1997, de 14 de noviembre. Inspección de trabajo y Seguridad Social:** Art. 12: J 403/2013; Disp. adic. 4: J 353/2013
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 218: J 428/2013; Art. 426: J 356/2013; Art. 433: J 356/2013
- **Ley 14/2000, de 29 de diciembre. Medidas fiscales, administrativas y del orden social:** Art. único: J 374/2013
- **Ley 33/2003, de 3 de noviembre. Patrimonio de las Administraciones Públicas:** Art. 166: J 374/2013
- **Ley 40/2003, de 18 de noviembre. Protección a las Familias Numerosas:** Art. 2: J 437/2013
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Medidas fiscales, administrativas y del orden social:** Art. 28: J 376/2013
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público:** Art. 8: J 402/2013; Art. 14: J 366/2013; Art. 67: J 366/2013
- **Ley 20/2007, de 11 de julio. Estatuto del Trabajo Autónomo:** Art. 11: J 417/2013; Art. 12: J 417/2013; Art. 17: J 417/2013
- **Ley 30/2007, de 30 de octubre. Contratos del Sector Público:** Art. 10: J 412/2013; Art. 277: J 412/2013, J 432/2013
- **Ley 26/2009, de 23 de diciembre. Presupuestos Generales del Estado para el año 2010:** Art. 22: J 381/2013; Art. 25: J 381/2013
- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:** Disp. adic. 4: J 426/2013; Art. 1: J 426/2013
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre. Reguladora de la jurisdicción social:** Art. 8: J 407/2013; Art. 10: J 407/2013; Art. 11: J 407/2013; Art. 80: J 356/2013; Art. 124: J 355/2013; Art. 138: J 360/2013; Art. 154: J 407/2013; Art. 155: J 407/2013; Art. 193: J 428/2013; Art. 197: J 407/2013; Art. 202: J 428/2013
- **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo. Relaciones de trabajo:** Art. 10: J 346/2013
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público:** Ind. de la norma único: J 381/2013; Disp. trans. 2: J 377/2013
- **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:** Ind. de la norma único: J 420/2013

- **Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad: Art. 2:** J 361/2013
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Art. 97:** J 368/2013; **Art. 123:** J 398/2013; **Art. 134:** J 423/2013; **Art. 135:** J 423/2013; **Art. 136:** J 440/2013; **Art. 137:** J 440/2013; **Art. 138:** J 364/2013; **Art. 166:** J 366/2013, J 377/2013; **Art. 174:** J 435/2013; **Art. 175:** J 429/2013; **Art. 189:** J 395/2013; **Art. 213:** J 365/2013, J 367/2013; **Disp. adic. 7:** J 347/2013; **Disp. adic. 8:** J 364/2013, J 366/2013; **Disp. adic. 27:** J 368/2013; **Disp. adic. 44:** J 373/2013, J 378/2013, J 438/2013; **Disp. trans. 2:** J 373/2013, J 378/2013; **Disp. trans. 7:** J 373/2013, J 378/2013
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores: Art. 1:** J 359/2013, J 362/2013, J 366/2013, J 412/2013, J 416/2013, J 418/2013, J 436/2013; **Art. 2:** J 418/2013; **Art. 3:** J 375/2013, J 385/2013, J 392/2013; **Art. 4:** J 370/2013, J 376/2013, J 383/2013, J 391/2013, J 399/2013, J 401/2013; **Art. 5:** J 400/2013, J 410/2013; **Art. 8:** J 412/2013, J 418/2013, J 436/2013; **Art. 12:** J 366/2013, J 374/2013, J 433/2013; **Art. 15:** J 365/2013, J 367/2013, J 370/2013, J 376/2013, J 385/2013, J 408/2013, J 419/2013; **Art. 17:** J 376/2013; **Art. 19:** J 399/2013; **Art. 20:** J 362/2013, J 399/2013, J 400/2013, J 403/2013, J 422/2013; **Art. 21:** J 410/2013, J 430/2013; **Art. 26:** J 352/2013, J 409/2013; **Art. 33:** J 369/2013; **Art. 34:** J 424/2013; **Art. 37:** J 424/2013; **Art. 38:** J 335/2013; **Art. 40:** J 357/2013, J 359/2013, J 360/2013; **Art. 41:** J 356/2013, J 357/2013, J 359/2013, J 360/2013, J 392/2013, J 394/2013, J 426/2013; **Art. 42:** J 391/2013, J 396/2013; **Art. 43:** J 336/2013, J 396/2013, J 427/2013, J 431/2013; **Art. 44:** J 334/2013, J 336/2013, J 371/2013, J 380/2013, J 386/2013, J 388/2013, J 393/2013, J 411/2013, J 413/2013; **Art. 45:** J 384/2013, J 419/2013, J 430/2013; **Art. 46:** J 379/2013; **Art. 47:** J 358/2013, J 359/2013, J 360/2013; **Art. 48:** J 423/2013; **Art. 49:** J 374/2013, J 375/2013, J 384/2013, J 434/2013; **Art. 51:** J 355/2013, J 358/2013, J 362/2013, J 363/2013, J 374/2013, J 383/2013, J 393/2013, J 397/2013, J 404/2013, J 434/2013; **Art. 52:** J 369/2013, J 374/2013, J 397/2013, J 404/2013, J 420/2013, J 434/2013; **Art. 53:** J 369/2013, J 374/2013, J 428/2013, J 434/2013; **Art. 54:** J 337/2013, J 400/2013, J 410/2013, J 415/2013, J 428/2013; **Art. 55:** J 337/2013, J 370/2013, J 379/2013, J 384/2013, J 391/2013, J 393/2013, J 405/2013, J 419/2013, J 425/2013, J 432/2013; **Art. 56:** J 384/2013, J 405/2013, J 419/2013, J 425/2013, J 427/2013; **Art. 59:** J 359/2013, J 360/2013, J 372/2013; **Art. 62:** J 416/2013; **Art. 63:** J 416/2013; **Art. 64:** J 355/2013, J 357/2013, J 375/2013; **Art. 65:** J 355/2013; **Art. 82:** J 357/2013, J 380/2013, J 385/2013, J 426/2013; **Art. 84:** J 380/2013; **Art. 85:** J 426/2013; **Disp. adic. 20:** J 397/2013
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: Art. 152:** J 387/2013
- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8:** J 376/2013; **Art. 39:** J 353/2013; **Art. 50:** J 353/2013, J 354/2013; **Art. 53:** J 353/2013, J 354/2013
- **Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. Medidas de fomento del empleo: Art. 38:** J 365/2013, J 367/2013; **Art. 39:** J 365/2013, J 367/2013
- **Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto. Servicio del hogar familiar: Art. 2:** J 425/2013; **Art. 3:** J 425/2013; **Art. 10:** J 425/2013
- **Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre. Racionalización de las pensiones de jubilación e invalidez: Art. 3:** J 364/2013
- **Real Decreto 691/1991, de 12 de abril. Cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social: Art. 1:** J 366/2013; **Art. 2:** J 366/2013
- **Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre. Contratos temporales ordinarios: Art. 2:** J 365/2013, J 367/2013
- **Real Decreto 43/1996, de 19 de enero. Reglamento de regulación de empleo y traslados colectivos: Art. 14:** J 383/2013
- **Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Afiliación, altas y bajas en la Seguridad Social: Art. 29:** J 439/2013
- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los servicios de prevención: Art. 37:** J 351/2013
- **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril. Seguridad y salud en los lugares de trabajo: Anexo 1:** J 398/2013
- **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo. Seguridad en equipos de protección individual: Anexo 1:** J 398/2013
- **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada: Art. 4:** J 374/2013, J 419/2013; **Art. 6:** J 419/2013; **Art. 8:** J 374/2013, J 406/2013; **Art. 9:** J 370/2013
- **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial: Art. 10:** J 366/2013; **Disp. adic. 2:** J 389/2013
- **Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre. Acción protectora. Contingencias profesionales en el RETA y ampliación de la IT: Art. 5:** J 382/2013; **Art. 12:** J 382/2013
- **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. 6:** J 363/2013
- **Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre. Regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: Art. 22:** J 362/2013; **Art. 24:** J 362/2013
- **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada: Art. 3:** J 355/2013; **Art. 4:** J 355/2013; **Art. 5:** J 355/2013, J 362/2013
- **Decreto 2530/1970, de 20 de agosto. RETA: Art. 27:** J 382/2013; **Art. 28:** J 364/2013, J 382/2013
- **Reglamento de la CEE 1408/1971, de 14 de junio. Aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, cuenta propia y miembros de sus familias: Art. 46:** J 421/2013; **Art. 48:** J 421/2013