Nº 10
2012

Revista de Información Laboral

© Lex Nova 2012

DIRECTORES

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

Jesús R. Mercader Uguina
Catedrático de derecho del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid

CONSEJO DE REDACCIÓN

Ricardo Bodas Martín
Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Pablo Aramendi Sánchez
Magistrado de la Jurisdicción Social

María Luz García Paredes
Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social

Lourdes Martín Flórez
Uría Menéndez. Abogados

Guillermo Rujas García
Deloitte Abogados y Asesores Tributarios

Íñigo Sagardoy de Simón
Sagardoy Abogados

José María Goerlich Peset
Catedrático de Derecho del Trabajo.
Universidad de Valencia

José Luis Goñi Sein
Catedrático de Derecho del Trabajo.
Universidad Pública de Navarra

Ana de la Puebla Pinilla
Catedrática de Derecho del Trabajo.
Universidad Autónoma de Madrid

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO

M.ª Luisa Segoviano Astaburuaga
Magistrada del Tribunal Supremo

Alfonso González González
Magistrado de la Jurisdicción Social

Francisco Javier Calderón Pastor
Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Antonio Benavides Vico
inspector de Trabajo y Seguridad Social

Antonio Fernández Díez
Subinspector de Empleo y Seguridad Social

José Fernando Martínez Septien
Funcionario de la Seguridad Social

DIRECCIÓN LEX NOVA

Daniel Tejada Benavides
Director General de Lex Nova

REDACCIÓN

Conchi Obispo
Coordinadora del Área Laboral

Roberto Alonso
Responsable de Producto del Área laboral

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

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

LEX NOVA

THOMSON REUTERS

NORMAS PARA LA ADMISIÓN DE ARTÍCULOS, COLABORACIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

1. Dirección de envío: Todos los trabajos y libros para recensiones 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:

CSIC · ANECA · DICE · latindex · résh · MIAR · CARHUS Plus · Dialnet · ISOC

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

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

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

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

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

Lex Nova, S.A.U.
Edificio Lex Nova.
General Solchaga, 3
47008 Valladolid
Tel. 983 457 038
Fax 983 457 224
E-mail: clientes@lexnova.es

Imprime: Rodona Industria Gráfica, S.L.
Polígono Agustinos, Calle A, Nave D-11
31013 Pamplona

Depósito Legal: VA. 27-1993
ISSN 0214-6045
Printed in Spain - Impreso en España

SUMARIO

Página

Editorial 4

Doctrina científica

Los efectos del Real Decreto 3/2012 en el expediente de regulación de empleo. *Antonio Valenciano Sal* 6

Incidencias de la Ley 36/2011, de 10 de octubre de 2011, de la Jurisdicción Social en materia electoral (elecciones a representantes de los trabajadores) *Alexis Acosta Tejera* 29

Preguntas con respuesta

¿Qué efectos produce la falta de comunicación a la autoridad laboral de la decisión empresarial de despido colectivo? 37

¿En qué consiste y qué empresas están obligadas a elaborar un plan de recolocación externa en caso de despidos colectivos? 37

Supuestos Prácticos

Régimen especial de artistas 40

Doctrina administrativa

Consultas de la CCNCC: procesos mecanizados de grabación de datos en tarjetas plastificadas 47

Laboral al día

Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de octubre 50

Proyectos de ley en tramitación 61

Índices y datos socioeconómicos

IPC de septiembre de 2012, desempleo, SMI, IPREM y Euribor 64

Ayudas y subvenciones socio-laborales

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 68

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 octubre 72

Repertorio de Legislación

Normas de interés:

Análisis del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de jornada 84

Análisis del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años 91

Repertorio cronológico de legislación 94

Repertorio analítico de legislación 96

Repertorio de Convenios colectivos

Convenios colectivos sectoriales:

- Repertorio por actividades 102
- Repertorio por ámbito territorial 104

Convenios colectivos de empresa 106

Repertorio de Jurisprudencia

Jurisprudencia comentada 114

Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina 139

Repertorio de jurisprudencia:

- Repertorio cronológico de jurisprudencia 143
- Repertorio analítico de jurisprudencia 149
- Repertorio legal de jurisprudencia 158

Editorial

Expedientes de regulación de empleo

El anunciado reglamento de los despidos colectivos ha visto la luz a finales de este mes de octubre con el Real Decreto 1483/2012. Después de la última reforma laboral, quedaba pendiente adecuar los procedimientos a la nueva regulación de suspensión de los contratos y a la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Junto a él, también se ha materializado el esperado Real Decreto 1484/2012 que tiene como finalidad regular el procedimiento del pago de las aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos de trabajadores de 50 años o más. Incorporamos sendos análisis en el apartado de «Normas de interés», y en la sección de jurisprudencia seguimos destacando sentencias sobre esta materia.

Sobre este tema de actualidad, el autor D. Antonio Valenciano Sal, Letrado laboralista, Doctorando en la Universidad de Valencia y Presidente de la Asociación Nacional de Defensa Efectiva del Trabajador, nos ha remitido un artículo sobre los efectos del Real Decreto 3/2012 en los expedientes de regulación de empleo, convenientemente actualizado a los nuevos reglamentos.

Y cambiando de temática, pero sin pérdida de interés, D. Alexis Acosta Tejera, Letrado, nos envía un estudio que analiza las novedades introducidas por la nueva Ley de Jurisdicción Social en material electoral para la elección de la representación de los trabajadores.

Desde Thomson Reuters Lex Nova intentamos con cada número de la *Revista de Información Laboral* concentrar la mayor cantidad de información posible que nos permita el limitado formato de la publicación, incluyendo interesantes secciones prácticas, como las preguntas con respuesta, supuestos prácticos, esquemas básicos, que estamos convencidos de que serán muy útiles para nuestros lectores. Gracias por su confianza.

Revista de
Información
Laboral

DOCTRINA CIENTÍFICA

- **Los efectos del Real Decreto 3/2012 en el expediente de regulación de empleo**
- **Incidencias de la Ley de Jurisdicción Social en materia electoral**

LOS EFECTOS DEL REAL DECRETO 3/2012 EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

ANTONIO VALENCIANO SAL
Letrado Laboralista, Doctorando en la Universidad de Valencia y Presidente de ANDET

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto el examen acerca de la utilización por parte del empresario del despido colectivo debido a causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante expediente de regulación de empleo, que tras un uso que podríamos calificar como abusivo ha incrementado la cifra de trabajadores afectados en un 83,9% respecto del año anterior.

Dicho aumento puede deberse entre otras razones a la supresión control de carácter administrativo e incluso a la posible existencia de una circunstancia de connivencia entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, anteponiendo los intereses de carácter individual frente al interés colectivo de todos los trabajadores afectados por el ERE a lo largo de la tramitación del mismo.

La supresión de autorización administrativa parecía un verdadero guiño por parte del legislador a fin de facilitar la tramitación de los despidos llevados a cabo mediante expediente de regulación de empleo, simplificando dicho procedimiento a la decisión unilateral de la empresa. No obstante, nada más lejos de la realidad, pues intentando sortear el obstáculo administrativo, no ha podido evitar el temido control judicial, que lejos de aliviar los juzgados, ha supuesto todo lo contrario, incrementando la litigiosidad.

A esta situación ha de sumarse la reciente aprobación del RD 1483 y 1484/2012 regulando el procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada en las Administraciones Públicas así como una desincentivación de las prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y jubilaciones parciales, penalizando a aquellas empresas que lleven a cabo despidos de trabajadores de 50 años o más mediante expediente de regulación de empleo, fomentando así, el retraso de la edad de jubilación.

Palabras clave: expediente de regulación de empleo (ERE), despido, causas objetivas, admi-nistraciones públicas.

ABSTRACT

This study describes and analyzes the relationship between collective redundancy procedures (EREs) being applied for economic, technical, organisational or production reasons and the fact that, under the new labour legislation, employees affected by EREs have experienced an average year over year increase of 83,9%

The above mentioned increase is, among others, related to the fact that under the new regulations EREs will not need to be authorised by the labour authority and until now the majority of the EREs authorised by the labour authority have been agreed by the enterprise and employee representatives. Under the new regulations ERE will not need to be authorised by the labour authority.

Such radical changes in labour legislation and existing rules on collective bargaining and employment protection were supposed to encourage to simplify the above mentioned procedure and allow that an enterprises that applies for ERE will be able to pay what they want (is anticipated that companies would tend to pay the same rate as for objective dismissals). Instead, according to jurisprudence and recent judgments, the new procedure is strongly inneficient and increases litigiousness.

This situation, the recent approval of the RD has to add 1483 and 1484/2012 regulating the procedure of collective dismissal, suspension of contracts and reduction of day in the public sector as well as a desincentivación of the early retirement, early pension and partial pension, penalizing to those companies that carry out dismissals of 50-year-old workers or more by means of process of regulation of employment, promoting this way, the delay of the retirement age.

Keywords: Collective Redundancy Procedure (ERE), objective dismissal, public sector.

Fecha de recepción: 17/10/2012
Fecha de aceptación: 18/10/2012

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.

II. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS OBJETIVAS, ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

III. MOTIVACIÓN DEL EMPRESARIO A LLEVAR A CABO UN ERE EN LUGAR DE UN DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS A TENOR DEL ARTÍCULO 52.C) ET EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 53 ET.

a) Con anterioridad al Real Decreto 3/2012.

b) Con posterioridad al Real Decreto 3/2012.

IV. SITUACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

V. LÍNEA JURISPRUDENCIAL TRAS LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO 3/2012: PRINCIPALES SENTENCIAS.

VI. ¿DE QUÉ MODO AFECTA EL COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL A LA VALIDEZ DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO?

VII. EL PROCEDIMIENTO DEL ERE: RESPONSABILIDADES DE LOS REPRESENTANTES EMPRESARIALES Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

VIII. AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA: DERECHO COMPARADO.

IX. REAL DECRETO 1483/2012 Y 1484/2012.

X. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por objeto ofrecer una visión clara acerca de la problemática emergente a lo largo del procedimiento que constituye el Expediente de Regulación de Empleo, máxime cuando a lo largo de los últimos años se ha convertido en una de las alternativas que la Ley contempla y muy probablemente no con la finalidad por la que el legislador les dio un lugar en nuestro actual ordenamiento jurídico.

El ámbito sustantivo del despido colectivo se encuentra reglado en el art. 51 ET, que, siguiendo la estela legislativa, se trata estrictamente de la extinción de contratos de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un período de 90 días, la extinción afecta a un número determinado de trabajadores.

La última reforma laboral llevada a cabo mediante el Real Decreto 3/2012 y su posterior aprobación mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no modifica dicho ámbito de actuación, que continúa manteniendo los umbrales establecidos por el legislador, a saber:

— Cuando el despido afecte al menos a 10 trabajadores, en aquellas empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

— Cuando el despido afecte al menos al 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

— Cuando el despido afecte a 30 trabajadores cuando la empresa cuente con una plantilla superior a 300 trabajadores.

Dicha definición supone que no todo despido colectivo lo es a efectos de la necesidad de tramitar un ERE, por lo que tan solo podrá considerarse ERE aquel que se encuentre dentro de los límites que establece dicho precepto, aunque lo cierto es que la doctrina entiende que «la reducción del número de trabajadores afectados por la extinción colectiva de trabajadores que tiene lugar dentro del proceso propio de negociación del propio expediente de regulación de empleo por debajo de los umbrales mínimos no determina la conclusión del expediente y la tramitación de despidos colectivos individuales, sino que debe continuarse con la tramitación del proceso de conflicto colectivo hasta la terminación del mismo».

Aunque bien es cierto que otra parte de la Doctrina asegura que «la diferencia sustantiva entre las extinciones del artículo 51 y el artículo 52.c) ET no se hallaban únicamente en el número de trabajadores afectados, pues, siendo similares las causas, no eran idénticas. Así, aunque la mayoría de la doctrina coincidía que en cuanto a las causas económicas, de ambos supuestos, se podía mantener la misma línea de interpretación judicial, no ocurría lo mismo en cuanto a las causas técnicas organizativas o de producción. No obstante, algún sector ha interpretado que las causas son las mismas pese a que luego la acreditación y a los solos efectos de la carga probatoria se introduzcan diferencias, pues obedecerían a que el despido colectivo precisa de autorización administrativa», cosa que tras el Real Decreto 3/2012 no ocurre.

¿Qué causas permiten a una empresa llevar a cabo un ERE?

Las causas legales que establece el artículo 51.1 E.T son exclusivamente: económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuya definición se encuentra ubicada en el propio precepto:

— **Causas económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

— **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

— **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

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

Sin embargo, a pesar de la creciente tendencia a lo largo de los últimos años por llevar a cabo despidos por causas objetivas basado en el art. 52.c) ET, lo cierto es que el número de despido basados en el art. 51, es decir, en Expediente de Regulación de Empleo han sido mucho más numerosos, sin tener en cuenta el número de afectados, muy superior en el segundo caso, pues según estadísticas del Ministerio de Empleo, entre enero-mayo de 2012, el número de procedimientos de regulación de empleo fue de 13.518 y el número de empresas afectadas fue de 11.628, cuyo número de trabajadores afectados ascendió a 176.085, lo que significa que respecto al mismo período del año anterior, el número de empresas afectadas por procedimientos autorizados o comunicados se ha incrementado en un 72,1%, afectando a un 124,3%.

Los datos del mes de mayo de 2012 no han sido mucho más esperanzadores pues el número total de trabajadores afectados por procedimientos de ERE comunicados a la autoridad laboral fue de 40.017, lo que supone un incremento (respecto de mayo del año 2011), del 83,9% en el total.

En cuanto al mes de junio, el número de afectados aumentó considerablemente, un total de 45.103, lo que supone un incremento en valores relativos respecto del mismo mes del año anterior del 33,1% en el total.

Las razones para un excesivo uso de esta tipología de despido, que bien podría calificarse de abusiva, varían según el momento de su tramitación, pues éstas son bien distintas antes y después de la reforma laboral llevada a cabo a través del Real Decreto 3/2012.

II. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS OBJETIVAS, ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

> **"Las causas legales que establece el artículo 51.1 ET son exclusivamente: económicas, técnicas, organizativas o de producción"**

Señala el artículo 52.c) ET que el contrato de carácter laboral podrá extinguirse por causas objetivas «cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo» anteriormente reseñadas.

Siguiendo la tesis del profesor TOSCANI GIMÉNEZ, «El artículo 52 ET enumera una serie de circunstancias que, de producirse o sobrevenir, justifican *per se* la facultad empresarial de extinguir el contrato de trabajo», al tratarse de un *numerus clausus* en cuanto a la tipología de despidos que ostentan la condición de objetivos.

«La característica común a todas ellas es que no incumplan un incumplimiento contractual, a diferencia del despido disciplinario, de ahí la denominación de causas o despidos objetivos, razón por la cual, a pesar de existir causas y poder despedir el empresario, no obstante, la extinción siempre llevará aparejada el derecho a indemnización del trabajador en los términos que luego se verán».

Dicha línea doctrinal se complementa con aquella que asegura que la diferencia con el despido disciplinario radica precisamente en el derecho a obtener o no una indemnización: «de que dependiera, en último término, de la voluntad del empresario la invocación de cualquiera de las causas así encuadradas, para dar por terminado el contrato, fue seguramente lo que llevó al legislador a calificar a estas causas como de despido, que calificó de objetivo, contraponiéndolo al denominado disciplinario, por considerar que en aquél la razón determinante de la resolución contractual no residía, como en éste, en un incumplimiento del trabajador».

El artículo 52 ET entiende que ostentan la condición de despidos de carácter objetivo aquellos derivados de las siguientes circunstancias:

1. Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
2. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
3. **Cuando el despido se funde en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
4. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, siempre que alcancen un determinado porcentaje.

No obstante, a lo largo de estas líneas la tipología objeto de estudio radica en aquel despido que se funde en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

III. MOTIVACIÓN DEL EMPRESARIO A LLEVAR A CABO UN ERE EN LUGAR DE UN DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS A TENOR DEL ARTÍCULO 52.C) ET EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 53 ET

Entre dichas causas se encuentra el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuyo artículo 52.c) ET establece literalmente lo siguiente: «cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo».

Tras una breve lectura de ambos preceptos [arts. 51.1 y 52.c) ET, en relación con el 53], es lógico llegar a la conclusión de que el legislador ha previsto dos procedimientos completamente diferentes para llevar a cabo idéntica finalidad: el despido motivado en causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Tal y como se expuso en la introducción del presente estudio, el número de despidos tramitados a través de expediente de regulación de empleo continúa aumentando, cuyas razones son bien distintas antes y después de la reforma laboral llevada a cabo a través del Real Decreto 3/2012.

a) Con anterioridad al Real Decreto 3/2012

En primer lugar, desde una vertiente negativa y desde una perspectiva empresarial, el empresario se encuentra con la inflexibilidad de los jueces en cuanto al cumplimiento de los requisitos formales exigidos a tenor del art. 53 ET para llevar a cabo un despido de este tipo.

Concretamente el precepto establece que serán requisitos estrictamente necesarios los siguientes:

1. Comunicar por escrito al trabajador el despido expresando la causa que motiva el mismo, indicando igualmente la existencia de una situación económica negativa y que la medida adoptada contribuya a superarla.

En este sentido la jurisprudencia sostiene la exigencia del cumplimiento de dicho requisito en los siguientes términos: «la extinción del contrato de trabajo en vía del art. 52, c) ET, cuando se trata de causas económicas, «exige la concurrencia de dos requisitos: a) existencia de una situación económica negativa, b) que la medida adoptada contribuya a superarla. El primero de los requisitos es un hecho pretérito y presente y como tal susceptible de prueba plena y su carga incumbe al empresario cuando la medida es cuestionada judicialmente. El segundo requisito ya no es un hecho. Es una previsión de futuro. Sobre una previsión no puede exigirse la misma contundencia en la prueba que respecto de hechos pretéritos. Bastará acreditar la existencia de una razonable expectativa de que la amortización de los puestos de trabajo contribuirá a superar dicha situación negativa». A lo que podemos añadir, que si bien cualquier amortización de puestos de trabajo es evidente que contribuye en abstracto a la superación de la crisis económica de la empresa en cuanto implica una reducción, mayor o menor, de los costes de explotación; con carácter general la simple adopción por el empresario de esta medida no podrá considerarse suficiente si no va acompañada de otras medidas que coadyuven a afrontar tal situación. Habrá que estar a cada caso concreto para determinar si la extinción de los contratos de trabajo de los litigantes puede considerarse como una medida que, razonablemente, ayudará a salir de la crisis, lo que dependerá en cada supuesto de las dimensiones de la empresa, del número de trabajadores de la misma y, en fin, de la naturaleza y alcance del conjunto de medidas acordadas y circunstancias concretas que afecten al desarrollo de la actividad empresarial, bien entendido que, como hemos dicho, basta acreditar que estas medidas pueden permitir la solución o disminución de los problemas económicos de la empresa para que la extinción se estime procedente, sin que pueda exigirse la total y absoluta garantía de la consecución de estos fines, lo que, por su propia naturaleza es un hecho de futuro imprevisible y en consecuencia, que no puede ser probado».

La exigencia del requisito radica sobre todo en la necesidad de concreción específica y minuciosa de la causa del despido así como las medidas llevadas a cabo para superar dicha circunstancia, en la propia carta, sin dar lugar a una posible flexibilidad en la interpretación del precepto.

La valoración estricta en la forma del despido y no en el fondo, da lugar a que el empresario, en caso de declaración de improcedencia del despido, tenderá a readmitir al trabajador para volver a despedirle siete días después de éste.

Todo ello en aquellos supuestos en los que exista una antigüedad en la empresa que haga más beneficioso al empleador la opción de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y no de abonar la indemnización.

2. Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita anteriormente reseñada, la indemnización de 20 días por año de servicio, y en caso de no poder poner a disposición del trabajador dicha cantidad, deberá el empresario hacerlo constar expresamente en la carta de despido.

En este sentido el criterio jurisprudencial se sitúa nuevamente en una posición de máxima exigencia en el cumplimiento de dicho requisito a tenor de lo siguiente: «La finalidad del precepto, al exigir la puesta a disposición de la indemnización, es que el trabajador disponga de la cantidad legalmente fijada como indemnización en el mismo momento de la comunicación del acuerdo de extinción ("simultáneamente"). Por tanto, la doctrina señalada, relativa a las consecuencias del error en la fijación de la cantidad, guarda relación con la salvaguarda de ese derecho. Se ha entendido que el derecho no queda satisfecho si la suma puesta a disposición se aparta, de forma inexcusable, de la que hubiera correspondido con arreglo a los parámetros que la ley establece».

Por tanto, el incumplimiento de este requisito va a desembocar en la improcedencia del despido.

3. Concesión de un plazo de preaviso de 15 días (anteriormente, 30 días), computado desde el día de la entrega de la carta hasta la extinción del contrato de trabajo.

En este sentido, la jurisprudencia establece que: «Según el art. 53.1 ET, los requisitos formales del despido por causas objetivas son tres: comunicación escrita, puesta a disposición de la indemnización, y preaviso. En la redacción del apartado 4 vigente hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la inobservación de tales requisitos provocaba la calificación de nulidad del despido, salvo los defectos en el preaviso».

No obstante, la propia valoración de los juzgadores acerca del requisito de la concesión del preaviso, pone de relieve que el incumplimiento del mismo no supone la nulidad o improcedencia del despido.

Por tanto, nos encontramos ante un ordenamiento jurídico que exige el cumplimiento de tres requisitos formales para llevar a cabo el despido por causas objetivas. Sin embargo, los tribunales, aun siendo exigentes con la forma del despido, no dotan a todos y cada uno de éstos con la misma exigencia de cumplimiento.

Mientras que la especificidad de la causa del despido en la carta así como las medidas para que el empresario haya llevado a cabo para superar dicha circunstancia son requisito necesario, junto con el de abonar la indemnización de veinte días por año de servicio, cuyo incumplimiento conlleva la improcedencia del despido, parece que a tenor de lo establecido por la jurisprudencia, la exigencia del preaviso de quince días pierde su valor en cuanto que su incumplimiento no supone la improcedencia del despido.

En definitiva, como consecuencia de una exigencia inflexible sobre los requisitos necesarios de carácter procesal para llevar a cabo los correspondientes despidos a tenor del art. 53.1 ET, hacen poco atractiva, desde la perspectiva empresarial el despido a través de esta vía, optando por tanto, por la tramitación de un ERE, cuya tramitación veremos permitía (al menos hasta la aprobación del Real Decreto 3/2012) una mayor flexibilidad ante el cumplimiento de los requisitos de carácter formal.

Desde una vertiente positiva, el empresario prefiere optar por el procedimiento de regulación de empleo (ERE) en cuanto que prueba la motivación en la que el empresario basa la necesidad de llevar a cabo el despido de un número determinado de trabajadores a través de ERE tendrá un carácter superfluo, siendo necesaria como única prueba el libro que contiene las cuentas anuales presentadas en tiempo y forma ante el Registro Mercantil debidamente auditadas (en su caso), que serán presentadas ante el Inspector de Trabajo correspondiente, quien autorizará dicho procedimiento de regulación de empleo sin mayor petición de prueba, todo ello como consecuencia de la limitación competencial a quien tiene la obligación de inspeccionar el correcto desarrollo del procedimiento así como el fondo de dicho expediente.

La facilidad para obtener la correspondiente autorización del ERE es absoluta, por lo que la tramitación y autorización del procedimiento de regulación de empleo se convierte en un auténtico «coladero» de despidos, entre los que se encuentra un alto porcentaje cuyos despidos no se ajustan a las exigencias establecidas por la Ley.

Inconvenientes para el trabajador

Tanto la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Ley 29/1998, de 13 de julio, como el Real Decreto 801/2011 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos recogen que para el conocimiento de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad Laboral se mantendrá en la jurisdicción

contencioso-administrativa pues a la Inspección de Trabajo se le atribuyen tareas de asistencia técnica, asesorando o emitiendo informe previa preceptiva autorización.

En este mismo sentido apunta la jurisprudencia cuando establece que: «El deslinde entre el ámbito de competencia de los Tribunales del orden social y Contencioso-Administrativo, viene fijado por una línea que puede aparecer confusa, desde el momento en que, siendo así que, en principio, se atribuye a los tribunales del orden social las pretensiones que se promueva en la rama social del Derecho (art. 9.5 LOPJ y 1 LPL), en el desarrollo posterior de ese mandato, se excepciona atribuyendo al orden Contencioso-Administrativo las pretensiones que versen sobre la impugnación de las disposiciones generales y actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo en materia laboral [art. 3.1.c) de la Ley de Procedimiento Laboral]. La Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, intentó encauzar el problema de una manera más consecuente a la dogmática jurídica, al residenciar en la jurisdicción social las pretensiones sobre resoluciones relativas a todo tipo de infracciones en el orden social y las resoluciones administrativas relativas a regulación de empleo y actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Pero tan loable modificación quedó relegada a mero propósito de futuro por la Ley 50/1998 que, modificando el texto de la Ley procesal, dejó en suspenso la aplicación de esos mandatos en tanto se dictara la Ley que regulara las modalidades y especialidades correspondientes a ese tipo de procesos. De modo que, tanto en el momento de iniciarse proceso, como en el de dictar esta resolución, la competencia para la impugnación de las resoluciones administrativas en materia de regulación de empleo, aparece atribuida a lo juzgados y tribunales del orden Contencioso-Administrativo».

Los inconvenientes para el trabajador en este sentido radican principalmente en los elevados costes que supone la jurisdicción contencioso-administrativa. Asimismo, se trata de una jurisdicción que no se encuentra dotada de una efectiva celeridad a diferencia de la jurisdicción social, en el que «se concede primacía al repetido principio constitucional de celeridad». Del mismo modo, el proceso compete a la jurisdicción de lo contencioso-administrativo porque en realidad no se trata de impugnar una decisión empresarial sino la resolución de la Inspección de Trabajo que da lugar a la autorización del Expediente de Regulación de Empleo, a la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en su momento (actual Ministerio de Empleo) en el supuesto de un expediente de regulación de empleo que afecte a varios centros de trabajo radicados en más de una Comunidad Autónoma, sobre quien recae una absoluta presunción de veracidad o, dicho de otro modo, «La impugnación de esta resolución administrativa en recurso dirigido contra la Administración autora del acto, como la parte conoce y ha ejercitado sin éxito, es competencia del orden contencioso-administrativo (art. 9.4 LOPJ)».

b) Con posterioridad al Real Decreto 3/2012

Tras aprobarse la modificación en materia de ERE contenida en el Real Decreto 3/2012, el número de procedimientos de regulación de empleo aumentan considerablemente en un alto porcentaje tal y como se desprende de los datos reseñados en líneas anteriores.

El empresario pierde el poco interés por el despido regulado en el art. 53.1 ET para llevarlo a cabo a través de ERE como consecuencia de la pérdida del requisito que requería la correspondiente autorización administrativo, «salvo en los casos de despido colectivo por fuerza mayor».

Con esta medida, el legislador pretende favorecer aún más si cabe la posición empresarial, pues tras la eliminación del requisito de la correspondiente autorización administrativa, el empresario tiene la decisión, con carácter unilateral sin mediar control alguno acerca de un procedimiento que supone el despido de un número muy elevado de trabajadores «a bajo coste».

Tras la modificación legislativa la Inspección de Trabajo pierde la competencia para autorizar o desautorizar un expediente de regulación de empleo, con la correspondiente pérdida de control sobre la decisión empresarial, ahora de carácter unilateral, limitándose por tanto a velar «por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento» o dicho de otro modo: «Debe notarse, en este punto, que la Autoridad Laboral se convierte aquí en garante del cumplimiento de una serie de

requisitos aunque carece de la facultad que ostentaba hasta ahora: denegar la autorización», lo que puede deducirse que como consecuencia de dicha la eliminación de autorización administrativa, en caso de impugnación de despidos colectivos, «resultará aplicable la previsión del art. 124 LRJS».

Tal y como señala parte de la doctrina, «hay que establecer que la exigencia de autorización administrativa para proceder a la resolución de los contratos de trabajo no viene impuesta ni por la normativa internacional, ni por la normativa comunitaria, ni por ningún precepto constitucional, con lo cual, su supresión no se encuentra con ninguno de estos dos escollos, estrictamente jurídicos, sino, como señala la doctrina, la cuestión se debe situar en términos de política jurídica».

Inconvenientes para el empresario

El guiño que el legislador pretendía hacer al empresario topa no obstante, con los siguientes inconvenientes:

> **"El empresario pierde el poco interés por el despido regulado en el art. 53.1 ET para llevarlo a cabo a través de ERE como consecuencia de la pérdida del requisito que requería la correspondiente autorización administrativa"**

Tras eliminar la autorización administrativa de la Inspección de Trabajo, la impugnación de la resolución del ERE ya no corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa, pues ya no se trata de impugnar una resolución llevada a cabo por el Inspector de Trabajo sino que la impugnación se llevará a cabo sobre la decisión de carácter unilateral del empresario, cuya realización se produce a través de la jurisdicción de lo social, que, entre otras cuestiones, se trata de una jurisdicción que no supone coste alguno para el trabajador, presenta mayor celeridad que el proceso contencioso y, sobre todo, elimina la idea preconcebida del juzgador sobre las resoluciones emitidas por un órgano administrativo, cuyo seguimiento y resolución ha sido llevado a cabo por un funcionario a quien se le otorga un grado considerable de credibilidad, es decir, una presunción de certeza o veracidad.

Inconvenientes para el trabajador

Frente al anterior procedimiento en el que mediaba un control (de mayor o menor medida) administrativo, el nuevo proceso deja en manos de la empresa la decisión con carácter unilateral de los despidos de carácter colectivo llevados a cabo mediante el procedimiento de expediente de regulación de empleo.

El poder de decisión recae sobre la empresa y los representantes de los trabajadores sin control ni mediación alguna, por lo que una resolución ajustada a Derecho supone un «verdadero acto de fe» por parte de los trabajadores.

Dicha circunstancia se apoya sobre todo en la posibilidad de la existencia de una circunstancia de connivencia entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, anteponiendo los intereses de carácter individual frente al interés colectivo de todos los trabajadores afectados por el ERE.

IV. SITUACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Ha de ponerse de relieve que el primer efecto del despido a través de expediente de regulación de empleo es colocar a los trabajadores afectados en el concepto de la situación por desempleo[1].

La alternativa de los trabajadores ante este supuesto es la impugnación de la decisión ya haya sido tomada por ambas partes (en caso de acuerdo), o con carácter unilateral por parte del empresario (sin

(1) FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: *La situación legal de desempleo,* Universidad de Oviedo, 2005, p. 105. En la misma línea, DESDENTADO BONETE, A. Y MERCADER UGUINA, J.R.: *El desempleo como situación protegida,* Madrid, 1996, p. 77.

acuerdo) que tras la aprobación del Real Decreto 3/2012, se llevará a cabo a través de la jurisdicción social mediante los procedimientos previstos por el legislador, a saber:

— **Acción individual:** ante los Juzgados de o Social.

— **Acción colectiva:** ante las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (despido colectivo con efectos en una comunidad autónoma)

— **Nueva modalidad procesal:** ante la Audiencia Nacional (efectos en más de una Comunidad Autónoma). Modalidad de carácter urgente y preferente creada por la reforma del Real Decreto 3/2012[2].

«Una interpretación del artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social lleva a la misma conclusión, por cuanto en la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, que señala que "... esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de preferente y urgente y viene caracterizada por atribuir a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento en primera instancia de la impugnación por parte de 'los representantes de los trabajadores' del despido colectivo...". Se trata, pues, de una acción procesal preferente y privilegiada por el legislador por cuanto permite una respuesta judicial única y rápida, en interés de todos los afectados, empresa y trabajadores, factor que debe coadyuvar en una interpretación extensiva de la legitimación activa[3]».

— **Acción pública:** por parte de la autoridad laboral a través del procedimiento de oficio.

En caso de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que ostenten mayoría suficiente para ello[4], dichas acciones legales deberán llevarse a cabo contra la empresa y contra los propios representantes de los trabajadores firmantes[5].

En el supuesto de ausencia de avenencia, las acciones se llevarán a cabo tan solo contra la mercantil tramitándose en ambos casos a través de la jurisdicción social, a diferencia de la legislación anterior cuya impugnación se llevaba a cabo a través de la jurisdicción contencioso-administrativa contra la resolución del Inspector de Trabajo.

V. LÍNEA JURISPRUDENCIAL TRAS LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO 3/2012: PRINCIPALES SENTENCIAS

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 90/2012 de fecha 25 de julio de 2012

La importancia de esta Sentencia radica en cuanto al planteamiento de dos cuestiones relevantes sobre la tramitación del ERE: la correcta tramitación del período de consultas así como las cuestiones que suscita el procedimiento de ERE, ya sea planteado por empresa o centros de trabajo.

En este supuesto, la parte demandante solicita la nulidad de los despidos de carácter colectivo llevado a cabo a través de Expediente de Regulación de Empleo alegando para ello que a lo largo del período de consultas la empresa negoció paralelamente con los trabajadores afectados por el despido, entendiéndose que dichas negociaciones quebraron el principio de buena fe, por lo que debe entenderse que el período de consultas fue fraudulento, vulnerando por otra parte, el derecho de negociación colectiva, previsto en el artículo 51.2 ET.

---

(2) Artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

(3) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social, Sección Primera) número 13/2012, de fecha 23 de mayo de 2012.

(4) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: art. 51.3: «La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal».

(5) Ley 36/2011, dE 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Art. 124.4: «En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo».

El Tribunal insiste en poner de relieve la finalidad del período de consultas, que no es otra que asegurar la información, la consulta y participación de los trabajadores, que deberá desarrollarse mediante la utilización de mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados Miembros[6].

Entre los objetivos que han de alcanzarse a lo largo del período de consultas se encuentran: evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias.

El Tribunal entiende que el período de consultas no ha permitido el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley, o, lo que es lo mismo, no permitió el alcance de ninguno de los objetivos reseñados anteriormente, «ya que si la empresa extingue los contratos de los trabajadores afectados, ni es posible evitar, ni reducir los despidos colectivos, ni es posible tampoco atenuar sus consecuencias, ya que los acuerdos individuales liquidan la fuerza de la negociación colectiva», de lo que se infiere que la propia empresa vació de contenido, por tanto, el período de consultas.

No obstante lo expuesto, el Tribunal decide declarar nulo el despido de carácter colectivo tramitado a través de regulación de empleo en base a los siguientes argumentos cuyo fondo radica en defectos de carácter formal:

«1.º) 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, expresa en su art. 2.1 que "Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo". En cumplimiento de esta pauta, el art. 51.2 ET regula la sustanciación del período de consultas con los representantes de los trabajadores, precisando aspectos sobre su formalización y contenido. Ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos. Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate.

No obstante lo anterior, el RD 801/2011, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, introdujo en su art. 11.2 la posibilidad de articular tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo afectados existan, abriendo así la puerta a negociaciones paralelas y a acuerdos con contenido diverso, a pesar de tener su raíz en un mismo proceso extintivo de naturaleza colectiva.

Lo expuesto deja claro, a nuestro juicio, que el reglamento ha ido más allá del mero desarrollo encomendado, y ello, en palabras del Tribunal Supremo, "determina que proclamemos el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, al contrariar las previsiones de la ley que pretendidamente desarrolla [realmente la modifica]" [STS 28-10-09 (RJ 2010/67)].

2.º) Con independencia del argumento anterior, e incluso dando por buena la validez de la disposición reglamentaria, debe tenerse en cuenta que la misma se pensó para un procedimiento que culminaba con una decisión de la autoridad administrativa, a la que el citado reglamento habilitó para dictar resoluciones parcialmente estimatorias; es decir, podía autorizar despidos en unos centros de trabajo y no en otros (art. 14.4 y 15.2 RD 801/2011). Así, en el caso que nos ocupa, podría haber autorizado el despido en Álava y Vizcaya, y no en Navarra.

Pero esta opción de autorización administrativa parcial no es trasladable a la resolución judicial que culmina el proceso de impugnación de despido colectivo. El art. 124 LRJS no contempla más que la impugnación del despido en su conjunto y, en consecuencia, en su apartado 11 establece tres contenidos

(6) Directiva 1998/59/CE, de 20 de julio de 1998 del Consejo (LCEur 1998/2531).

posibles para el fallo, que son alternativos y excluyentes, de modo que la decisión empresarial sólo puede ser ajustada a Derecho, no ajustada a Derecho, o nula. En definitiva, el legislador sigue en la norma procesal su propia concepción unitaria y homogénea del despido colectivo tal como lo regula el art. 51 ET, que ha de recibir, por tanto, una solución judicial de la misma naturaleza.

Si, por el contrario, mantuviéramos que procede el análisis centro a centro, en el caso enjuiciado el fallo tendría que ser mixto, ya que las extinciones serían nulas solo en Navarra y, por defecto, ajustadas a Derecho en los restantes centros de trabajo, dado que para estos últimos nada se ha alegado ni probado en contrario. Y podría incluso ser más complejo: un mismo despido impugnado colectivamente podría dar lugar a una declaración de nulidad, ajuste a Derecho y desajuste a Derecho al mismo tiempo, según las circunstancias imperantes en cada centro de trabajo. Evidentemente, esta no es la solución que el legislador persigue cuando articula este procedimiento de impugnación colectiva, lo que se corrobora al observar que el art. 8.1 LRJS atribuye su conocimiento a esta Sala siempre que afecte a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma, cuando podía haber fijado reglas competenciales ajustadas a cada centro de trabajo si su intención era parcelar la calificación judicial.

3.º) El argumento anterior se ve decisivamente reforzado por el hecho de que, según dispone el art. 124.3 y 13 LRJS, la sentencia dictada en proceso de impugnación colectiva del despido posee efectos de cosa juzgada respecto de los procesos individuales. La complejidad que revestiría la identificación de estos efectos si la calificación fuera múltiple, es un elemento más que hace pensar que el legislador está contemplando una solución única, afectante de modo homogéneo a todas las impugnaciones individuales. Además, en el caso que nos ocupa, si declaráramos la nulidad del despido exclusivamente en Navarra, y, por tanto, quedara convalidado por defecto en Vizcaya y Álava, estaríamos cerrando la puerta a los trabajadores pertenecientes a estos últimos centros de trabajo para impugnar individualmente las extinciones. Ello es a todas luces contrario a su derecho a la tutela judicial efectiva, evidentemente vulnerada al tener nuestra sentencia efectos de cosa juzgada sobre situaciones que no hemos analizado, y contrario también al art. 6 de la Directiva 98/59/CE, según el cual tanto los representantes de los trabajadores como estos últimos han de disponer de procedimientos jurisdiccionales en los que se fiscalice el cumplimiento de la norma comunitaria.

4.º) Por último, cabe valorar un elemento adicional, que se suma a los anteriores a pesar de su menor calado. Siendo los arts. 14.4 y 15.2 del RD 801/2011 los que contemplaban la posibilidad de que la Administración laboral autorizara el despido colectivo en unos centros de trabajo y en otros no, a día de hoy el Ministerio de Empleo y Seguridad Social no considera que estos preceptos reglamentarios puedan aplicarse: la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del RD 801/2011 no los incluye entre los que admite vigentes. De tal manera, al margen del discutible valor jurídico que otorguemos a esta Orden, sin duda constituye una pauta más a tener en cuenta, y una importante pista para las empresas inmersas en procesos de despido colectivo, que han de saber que, en opinión de la Autoridad laboral, ha decaído la cobertura normativa para los despidos parcialmente válidos».

De lo expuesto se infiere que la nulidad de los despidos radica principalmente en los siguientes extremos:

— El empresario deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial (de todos los centros de trabajo), y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate. Todo ello entendiendo el Tribunal que el RD 801/2011, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos en su artículo 11.2 ha ido más allá del mero desarrollo encomendado, y ello, en palabras del Tribunal Supremo, «determina que proclamemos el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, al contrariar las previsiones de la ley que pretendidamente desarrolla [realmente la modifica][7]».

(7) Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 28-10-09 (RJ 2010/67).

— Que el desarrollo reglamentario llevado a cabo por el Real Decreto 801/2011 se pensó para un procedimiento que finalizaba la resolución de la autoridad administrativa o Inspección de Trabajo, por lo que su aplicación no tiene sentido en la actualidad, pues lo que en realidad se impugna no es la resolución de la autoridad administrativa, sino la decisión de carácter unilateral del empresario.

— Según dispone el art. 124.3 y 13 LRJS, la sentencia dictada en proceso de impugnación colectiva del despido posee efectos de cosa juzgada respecto de los procesos individuales, por lo que de declarar la nulidad del despido exclusivamente en Navarra, y, por tanto, quedara convalidado por defecto en Vizcaya y Álava, estaría cerrándose la puerta a los trabajadores pertenecientes a estos últimos centros de trabajo para impugnar individualmente las extinciones.

— Por último, aunque el desarrollo reglamentario a través Real Decreto 801/2011 en sus artículos 14.4 y 15.2 contemplaban la posibilidad de que la Administración laboral autorizara el despido colectivo en unos centros de trabajo y en otros no, a día de hoy el Ministerio de Empleo y Seguridad Social no considera que estos preceptos reglamentarios puedan aplicarse[8].

De lo expuesto se infiere que la jurisprudencia de la jurisdicción social sostiene la necesidad de cumplir estrictamente con aquellos requisitos exigidos por el legislador y por los propios tribunales, cuyo incumplimiento supondría la nulidad del despido de carácter colectivo como ocurre en este caso, o la improcedencia en su caso.

De ello debe entenderse que el guiño que el legislador pretendía a fin de facilitar la tramitación de los despidos de carácter colectivo a través de expediente de regulación de empleo, ha incurrido precisamente en el desarrollo de un procedimiento de Expediente de Regulación de Empleo aún más estricto en cuanto a la forma de los despidos, al igual que ocurre en aquellos despidos motivados en causas económicas a título individual, nuevamente, sin entrar en el fondo de la cuestión.

Es, por tanto, una medida que, lejos de aliviar los juzgados, ha hecho realidad todo lo contrario, incrementar la litigiosidad en el orden jurisdiccional social, frente a una escasa litigiosidad en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona (Sala de lo Social. Sección Primera) número 16/2012 de fecha 26 de junio de 2012.

La sentencia obtiene relevancia en cuanto a la petición de nulidad del despido colectivo tramitado mediante expediente de regulación de empleo en base al artículo 123.9 LRJS en relación con el artículo 51.2 ET, por entender que ha existido mala fe por la parte empresarial.

Apunta el Tribunal Supremo que el principio de buena fe se configura mediante la «ausencia de valores éticos en quien comete la trasgresión[9]». Es por ello por lo que el principio de buena fe acontece tanto un principio general del derecho, como una norma exigible.

Dicho esto, el Tribunal afirma que «la buena fe es todavía más exigible que en el ámbito estrictamente contractual, en la medida que su resultado es tanto un contrato como, en su caso, una posible norma y que no concurre con tanta intensidad la nota de dependencia». De ello se infiere que las exigencias de los requisitos de carácter formal no van a ser los únicos requisitos exigidos por la ley y los propios tribunales, sino que la buena fe va a tener un importante papel, que, lejos de mediar como una mera formalidad, deberá llevarse a cabo con carácter real y material.

Por tanto, la buena fe radica sobre todo según apunta el Tribunal, en analizar si «la conducta de una de las partes ha pretendido hacer imposible el pacto» o bien ha existido engaño u ocultación; o no ha existido coherencia en el posicionamiento de una de las partes, con cambios repentinos de sus pretensiones.

(8) La Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del RD 801/2011 no los incluye entre los que admite vigentes.

(9) Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 1991.

Dicha reflexión recuerda a la llevada a cabo por la Audiencia Nacional en la Sentencia número 90/2012 cuando entiende que el período de consultas ha de ser tramitado con la intencionalidad y por ambas partes de alcanzar los objetivos exigidos: evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias, lo que no supone por supuesto, «que el fracaso en este hito determine la infracción del principio de buena fe[10]».

Dicha argumentación es la que determina en el presente caso que la demanda ha de ser desestimada al entender el Tribunal que no se trata de una situación en la que haya intervenido por parte de la empresa la mala fe, pues el fracaso de la negociación en el período de consultas no supone la existencia de una conducta que pueda enmarcarse en el ámbito de la mala fe.

No obstante, la reflexión del Tribunal sienta jurisprudencia a fin de entender con precisión qué situaciones pueden calificarse e identificarse con la mala fe ya provenga del empresario o de los trabajadores.

VI. ¿DE QUÉ MODO AFECTA EL COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL A LA VALIDEZ DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO?

El despido que se está tratando a lo largo del presente estudio es aquel que se produce como consecuencia de una serie de causas de carácter objetivo, por lo que se trata de una situación exenta de culpa por parte del empresario. «No obstante, ello no significa que haya de prescindirse de toda valoración de la conducta del empresario en el desencadenamiento de la misma[11]».

De ello se infiere que aunque el principio de «buena fe» regulado en el art. 7 del Código Civil y el art. 75 de la LRJS, ha de tenerse en cuenta por encima de la sospecha de una actuación fraudulenta por parte de quien lleva a cabo un expediente de regulación de empleo, lo cierto es que no son nada desdeñables las ocasiones en que se ha llevado a cabo ciertas actitudes desencadenantes a la quiebra de la empresa para poder llevar a cabo un expediente de regulación de empleo.

Las consecuencias de la desidia empresarial, una inadecuada gestión culpable o no culpable podrían dar lugar a las correspondientes sanciones de carácter administrativo así como a la posible consideración de conductas tipificadas en el Código Penal, contra la libertad y la seguridad en el trabajo (art. 311 CP) o un delito de alzamiento de bienes o insolvencia punible (art. 257 CP) —apariencia de insolvencia—. Por supuesto, dicha conducta supondría la ausencia de procedencia de los despidos llevados a cabo a través del ERE.

Por ello, aunque nuestros tribunales no son muy dados al examen en profundidad acerca de la legitimidad del ERE valorando la actuación y conducta empresarial o al menos el fondo de la cuestión en el supuesto de tramitación de expediente de regulación de empleo por causas económicas, que la propia doctrina del Tribunal Supremo ha señalado: «la justificación de un despido objetivo económico tiene que enjuiciarse a partir del análisis de tres elementos: el supuesto de hecho que determina el despido —la situación negativa de la empresa—, la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa) y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna[12]», lo cierto es que un alto porcentaje, la situación de crisis y posible quiebra en una empresa podría haber sido evitada con una actuación más diligente por parte de ésta.

En este sentido parece relevante que los tribunales se centren sobre todo en el fondo de la cuestión, es decir, una mayor exigencia probatoria en cuanto a las pérdidas o ausencias de beneficios así como en las

(10) Criterio jurisprudencialmente reconocido en Sentencia del Tribunal Suprermo de fecha 17.11.1998, 20.09.1999 y de fecha 14.12.2010.

(11) MORÓN PRIETO, R.: *Guía sobre los ERE y medidas alternativas al despido,* Ed. El Derecho, p. 19.

(12) Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) (Sección Primera). Sentencia de fecha 12 de junio de 2012. Rec. 3638/2011.

medidas llevadas a cabo para superar dicha circunstancia, como en la ausencia de culpa o dolo empresarial, flexibilizando así los posibles defectos de forma.

De este modo, el número de despidos sería claramente inferior puesto que en la mayoría de los supuestos, la realidad económica de la empresa no es ni mucho menos negativa, sino que obtener la prueba para acceder a la autorización de ERE (antes del RD 3/2012) o justificar la decisión empresarial con los correspondientes informes no preceptivos de la Inspección de Trabajo (tras la aprobación del RD 3/2012), es mucho más sencillo que el propio trámite debido a los requisitos de forma exigidos, algo insólito.

VII. EL PROCEDIMIENTO DEL ERE: RESPONSABILIDADES DE LOS REPRESENTANTES EMPRESARIALES Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El Estatuto de los trabajadores establece la competencia de los representantes de los trabajadores en el artículo 51. Concretamente el apartado segundo del precepto reseñado establece que «El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad».

Concretamente en este aspecto es el que hace mayor hincapié la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional anteriormente comentada, pues para la validez del período de consultas no sólo es necesario que el empresario exprese la posibilidad o no de cumplir dichos objetivos, sino que la representación de los trabajadores debe llevar a cabo consultas acerca de dicha situación. Es por lo tanto en este punto, en el que radica la primera competencia y responsabilidad de la representación no solo de la empresa sino también de los propios trabajadores.

El legislador establece una segunda competencia para los representantes de los trabajadores consistente en la comunicación de la apertura del período de consultas mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores. La importancia de dicha comunicación radica en los siguientes aspectos:

— Comienza el cómputo del plazo para la tramitación del expediente de regulación de empleo, que no podrá exceder de 30 días naturales (15 días en el supuesto de empresas de menos de cincuenta trabajadores).

— En dicha documentación deberán constar los siguientes extremos:

1. La especificación de las causas del despido colectivo.
2. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
3. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
4. Periodo previsto para la realización de los despidos.
5. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La importancia de la competencia y responsabilidad de los representantes de la empresa y especialmente de los trabajadores es examinar dicha documentación, pues la ausencia de cualquiera de estos requisitos podría determinar la improcedencia o nulidad de los despidos tramitados a través de expediente de regulación de empleo. Un claro ejemplo es la pretensión en algunos supuestos, por incluir a un número mayor de trabajadores en la tramitación del expediente de regulación de empleo, pretensión claramente irregular.

— Es deber y responsabilidad de ambas partes, la negociación a lo largo del período de consultas de buena fe, extremo señalado por la comentada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de

Barcelona número 16/2012 así como por la Audiencia Nacional en la Sentencia número 90/2012 cuando entiende que ha el período de consultas ha de ser tramitado con la intencionalidad y por ambas partes de alcanzar los objetivos exigidos: evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias, lo que no supone por supuesto, «que el fracaso en este hito determine la infracción del principio de buena fe».

— Asimismo, el legislador recoge la obligación hacia los representantes de los trabajadores de notificar los correspondientes despidos a los trabajadores, ya que el empresario no tiene la obligación de llevar a cabo dicha notificación, a tenor de la ausencia de carácter imperativo que el legislador establece para ello cuando establece: «podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados», pues de entender que existe la obligación de información a tenor de lo que el precepto establece posteriormente: «lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley», estaríamos en la mayoría de los supuestos ante despidos de carácter improcedente, pues según el art. 53.1 ET, el empresario tiene la obligación de «Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades», por lo que debemos interpretar de forma extensiva el presente extremo.

— Cabe destacar igualmente la representación que nuestro ordenamiento jurídico otorga a los representantes de los trabajadores, sobre todo de carácter constitucional, que en la gran mayoría de los supuestos se trata de representantes provenientes de sindicatos, y generalmente, sindicatos que ostentan una representación de gran relevancia. En este punto se encuentra concretamente la mayor responsabilidad de los sindicatos, quienes ostentan un absoluto monopolio en cuanto a la representación de los trabajadores se refiere en el trámite de expediente de regulación de empleo.

En este sentido, la representación de los trabajadores debe mantener una absoluta fidelidad hacia sus representados, evitando anteponer sus intereses a la de éstos, no dando lugar a una posible connivencia entre sindicatos y empresa a fin de dar preferencia a sus intereses, en ocasiones a tenor del artículo 51.5 ET[13]. Todo ello en cuanto que a pesar de ser la propia norma (art. 51 ET) quien fomenta un período de consultas o negociación con la empresa a fin de evitar las correspondientes acciones legales, lo cierto es que los trabajadores tienen derecho a la tutela judicial efectiva a tenor del art. 24.1 de la Constitución Española[14].

No obstante, posibles acuerdos provenientes del período de consultas pueden desembocar no en acuerdos que fomenten los objetivos establecidos por la Ley para este proceso (evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias), sino evitar posibles acciones legales que impugnen la resolución (ahora de carácter unilateral de mano del empresario) a través de dichos acuerdos que obstaculicen por tanto, la tutela judicial efectiva a la que tienen derecho los trabajadores afectados por expediente de regulación de empleo.

VIII. AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA: DERECHO COMPARADO

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral incluye la supresión del requisito de autorización administrativa en el supuesto de despido mediante expediente de regulación de empleo.

---

(13) Art. 51.5 ET: «Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo».

(14) Art. 24.1 CE: «1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión».

Tal y como mantuve en líneas anteriores y según palabras del profesor TOSCANI GIMÉNEZ, he de señalar que la exigencia de autorización administrativa para proceder a la resolución de los contratos de trabajo no viene impuesta ni por la normativa internacional ni por la normativa comunitaria, sino que, como señala la doctrina, la cuestión se debe situar en términos de política jurídica.

Como señala la doctrina[15], «la modificación del art. 51 ha enterrado definitivamente la vieja institución de la autorización administrativa de los "despidos por crisis" establecida en 1944[16]».

No obstante, aunque dicha autorización ya carecía de sentido, en cuanto a su ineficacia por cuanto no se trataba de un auténtico control administrativo sino un verdadero trámite sin control efectivo alguno, no asumiendo una decisión prevista para el caso de la falta de acuerdo.

Países de nuestro entorno, como es el caso de Francia, donde la supresión del expediente administrativo, lejos de aliviar los juzgados, ha hecho todo lo contrario, incrementar la litigiosidad, aunque, se ha procurado delimitar de un modo más rígido y riguroso, la causa del despido colectivo, pero sin poder evitar un control judicial de la medida que, además, al hacerse referencia al dolo, fraude o al abuso de derecho puede dar vías para aplicar, como hace la jurisprudencia comparada, criterios de buena fe (tal y como ya viene ocurriendo tras la aprobación del RD 3/2012) o de proporcionalidad.

IX. REAL DECRETO 1483/2012 Y 1484/2012

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral, procedente del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, establecía en el Apartado Segundo de la Disposición Final Decimonovena las facultades al Gobierno y a la Ministra de Empleo, a fin de desarrollar un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada «que desarrolle lo establecido en ella, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario[17]».

Finalmente, dicho mandato se lleva a cabo (aunque no en el plazo establecido para ello en dicho precepto) mediante la aprobación del Real Decreto 1483 y 1484/2012.

Concretamente, en cuanto al Real Decreto 1483/2012, según establece el propio reglamento son cinco los objetivos que persigue dicha norma:

Primero.—Adecuar los procedimientos de despido y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.—Garantizar la efectividad del período de consultas de los procedimientos.

Tercero.—Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

---

(15) RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. Y CASAS BAAMONDE, M.E.: «La nueva reforma laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, Ed. La Ley.

(16) BARRIO CALLE, M.ª A.: «La nueva ordenación sobre despidos colectivos: cuestiones candentes», *Aranzadi Social* núm. 5/2012, parte «La Reforma de la Seguridad Social».

(17) Apartado Segundo de la Disposición Final Decimonovena de la Ley 3/3012: «2. El Gobierno aprobará, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley, un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en ella, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario».

Cuarto.—Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo.

Quinto.—**Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas.**

Sin duda alguna, el último de los objetivos planteados por el legislador referente al procedimiento de despido en el sector público supone la medida más sorprendente y conflictiva de todo el texto.

El texto modifica concretamente el artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de prestación por desempleo en cuanto a las normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo, aplicables a los expedientes de regulación de empleo, se refiere el artículo 13.5 de la misma norma; y se añade un nuevo apartado 3 bis al artículo 33 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

En este sentido, se modifican determinados extremos en cuanto a la tramitación de los expedientes de regulación de empleo y sus efectos tales como la comunicación con carácter previo a su efectividad a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE y sus Agencias de Colocación de carácter privado correspondientes), las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al art. 51 ET en caso de despido, o al art. 47 ET en caso de suspensión de contratos o reducción de la jornada laboral, todo ello, ante la capacidad de decisión unilateral que la Ley 3/2012 otorga al empresario, este trámite no requiere de la falta de acuerdo entre trabajadores y empresa sino que ésta deberá acompañar la comunicación del acuerdo empresarial que ha tomado insisto, con carácter unilateral; la admisión por parte de la Entidad Gestora para con los trabajadores fijos y discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral; y modificaciones en cuanto a competencias asumidas por la Inspección de Trabajo.

No obstante, dichas modificaciones no obedecen a los objetivos reseñados por la norma en la exposición de motivos anteriormente señalados (adecuación de procedimientos, mayor efectividad, agilidad, celeridad, etc.), sino que se trata de la excusa para aprobar el correspondiente reglamento de los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada, que si bien es cierto, en cuanto a las relaciones entre trabajadores y empresas de carácter privado, el texto se reduce a la transposición de lo ya establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como las reglas mantenidas por nuestra jurisprudencia en cuanto al ámbito de aplicación, comunicación empresarial, documentación que ha de aportarse en este tipo de procedimientos, desarrollo del período de consultas, medias sociales de acompañamiento, plan de recolocación externa, actuación/informe por parte de la autoridad laboral (anteriormente comentada en el presente estudio), prioridad de permanencia en la empresa o notificación de la resolución empresarial, insisto, decisión de carácter individual (títulos I y II del Real Decreto).

La novedad, sin embargo, viene desarrollándose a lo largo del título III del Real Decreto, donde se especifican las normas específicas (Capítulo **I) así como el procedimiento (capítulo II) de despidos colectivos del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del Sector Público.**

Tras una detallada lectura del Real Decreto que nos ocupa, parece obvio que no se han tenido en cuenta normas específicas que difieran del procedimiento ya previsto para aquellos supuestos de despido, suspensión de contratos o reducción de jornada en las empresas privadas.

Prueba de ello es que, a modo de ejemplo, el ámbito de aplicación u objeto del procedimiento son idénticos, aquellos supuestos en los que, en un período de noventa días dichas situaciones afecten a diez trabajadores en aquellos entes u organismos que ocupen menos de cien trabajadores, el diez por ciento del número de trabajadores que aquellos entes que ocupen entre cien y trescientos y treinta trabajadores en aquellos entes que ocupen más de trescientos.

En cuanto a la definición de causas objetivas, el legislador se mantiene en la división de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

No obstante, parece cuanto menos curiosa la definición de cada una de estas situaciones. Señala la norma en el artículo 35.3 que se entenderá como **causas técnicas:** «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate» y como **causas organizativas:** «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público».

Sin embargo, parece lógico pensar que las dos primeras son consecuencia de la causa objetivas por antonomasia: **las causas objetivas económicas**, cuya definición es cuanto menos sorprendente: «se entenderá que concurren **causas económicas** cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes», entendiendo como insuficiencia presupuestaria, si se produce durante tres meses consecutivos, al igual que ocurre en el sector privado.

Así, mientras que en el sector privado a tenor del art. 51 ET, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, **en el sector público basta con la simple y mera existencia de insuficiencia presupuestaria**.

La norma, *a priori*, tan solo señalaba que dicha insuficiencia presupuestaria bastaba para justificar despidos colectivos, suspensión de contratos o reducción de jornada, si se producía durante tres meses consecutivos. Sin embargo, la norma aclara de un modo más sorprendente aún si cabe, las circunstancias que definen la situación de «insuficiencia presupuestaria».

Dice el texto que han de concurrir dos situaciones:

«Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores» y (lo que supone que han de cumplirse ambos requisitos, no bastando para ello el cumplimiento de uno de ellos), «Que en el ejercicio anterior la Administración pública en lo que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario».

Ahora bien, debemos reflexionar acerca del establecimiento de estos dos requisitos expresados con anterioridad que serán los que definan la situación de insuficiencia presupuestaria, que a su vez permitirá llevar a cabo los correspondientes despidos colectivos en las Administraciones Públicas, suspensión de contratos y reducciones de jornada, en una situación de decadente gestión de las Administraciones Públicas que sitúan a nuestro país con un déficit, según la Comisión Europea, en el año 2012 del 8% del PIB, así como una previsión del 6% en el año 2012 y 6,4% en 2014[(18)].

En este sentido, parece obvio que el legislador ha previsto una norma para «legalizar» los despidos de carácter objetivo (por causas económicas en su mayoría), hasta ahora regulados tan sólo para el sector privado como consecuencia de una mala gestión de las Administraciones Públicas que nada tienen que ver con el espíritu jurisprudencial aplicable en este tipo de despido. De hecho, el ordenamiento jurídico, prevé para aquellos supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornadas las pérdidas a futuro, y teniendo en cuenta lo datos de la Comisión Europea, aunque la situación de insuficiencia presupuestaria como consecuencia del déficit presupuestario de la Administración Pública sea preocupante para el año 2012 (8%), no es menos cierto que la previsión para el año 2013 se encuentra en un 6%, por lo que carece de sentido la aplicación de los despidos por causas económicas, retorciendo y vulnerando los principios y espíritu de la previsión de esta medida.

En definitiva, teniendo datos oficiales de las previsiones del déficit para los próximos años, resultaría relativamente sencillo para los trabajadores y su representantes llevar a cabo medidas judiciales contra las situaciones de despido objetivo por causas económicas, suspensión de contratos o reducción de jornada, pues a pesar de haberse instaurado por parte del legislador una norma a tenor de las necesidades de las

(18) <http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-7_en.pdf>

Administraciones Públicas y sus propios intereses, existen motivos suficientes para determinar la improcedencia de dichas medidas.

De otro lado, se aprueba el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y mordernización del Sistema de Seguridad Social, establecía ya en la Disposición Adicional Decimosexta[19] la obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público por parte de las empresas que efectuaran despidos colectivos que afectaran a trabajadores de cincuenta o más años.

En ese sentido y como consecuencia de una concienzuda persecución por parte del actual Gobierno hacia las jubilaciones anticipadas, prejubilaciones e incluso jubilaciones parciales, se intenta por parte de éste cualquier tipo de medida que mantenga a los trabajadores en el mercado laboral el máximo tiempo posible, entendiendo para ello que se trata de una medida necesaria de cara al mantenimiento del actual sistema de pensiones.

El texto pretende ni más ni menos a tenor de los arts. 3 y 4 del Real Decreto objeto de comentario, que las empresas que en un proceso de Expediente de Regulación de Empleo despidan a trabajadores de 50 o más años tengan que asumir el coste del gasto que supongan al Estado, como consecuencia del abono de subsidios y prestaciones por desempleo a través de compensaciones al Tesoro Público.

Exige la norma como requisitos imprescindibles:

- Que el despido afecte, tal y como se ha comentado con anterioridad, a trabajadores de 50 o más años (art. 2.1.b del Real Decreto).

---

(19) «Disposición Adicional decimosexta. Expedientes de regulación de empleo que afecten a trabajadores mayores de 50 años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, en los términos que se determinen reglamentariamente, siempre que en tales despidos colectivos concurran las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten, al menos, a 100 trabajadores en un período de referencia de tres años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados.

c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y la razonabilidad de la decisión extintiva, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a la autorización del expediente de regulación de empleo. A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal como se define en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, sea positivo.

d) Que los trabajadores de 50 o más años de edad afectados no hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el expediente de regulación de empleo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El importe de la aportación se determinará según una escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo y de los beneficios de la empresa, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Asimismo, se determinarán reglamentariamente el procedimiento, la forma y el momento en que deberá hacerse efectiva la aportación.

3. Las aportaciones a que se refiere esta disposición podrán, en su caso, destinarse total o parcialmente a generar créditos para la financiación de políticas activas de empleo de los trabajadores de más edad, en los términos que se determine reglamentariamente.

4. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los expedientes de regulación de empleo iniciados a partir del 27 de abril de 2011».

- Que el despido se produzca en empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores (art. 2.1.a del Real Decreto).
- Que la empresa hubiera obtenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

Sin embargo, parece que el legislador no ha tenido en cuenta diversas cuestiones de gran relevancia.

Sin lugar a dudas, el legislador pretende ya no tanto proteger a los trabajadores de edad avanzada —pues en ese caso optarían por fomentar la jubilación parcial o incluso por medidas de carácter formativo para la integración el mercado laboral— sino que en realidad se pretende fomentar el retraso de la edad de jubilación, desincentivando y seguramente derogando la posibilidad de jubilaciones anticipadas, prejubilaciones o jubilaciones parciales.

En este sentido, el legislador parece haber olvidado la preocupante corriente de insolvencia empresarial que ha provocado un altísimo aumento del presupuesto del Fondo de Garantía Salarial, insisto, consecuencia de la desidia por parte del legislador ante la insolvencia empresarial. La norma, prevé la compensación a través del Tesoro Público de los gastos que el Estado tenga que hacer frente como consecuencia del despido de trabajadores de 50 años o más, no haciendo mención alguna al procedimiento que ha de llevarse a cabo en aquellos supuestos en los que se produzcan este tipo de supuestos y la empresa sea declarada en situación de insolvencia, por lo que en estos casos el Estado seguirá haciendo frente a los gastos que se deriven de una situación de desempleo o tendrá que ser él mismo quien afronte dicha compensación (cosa que no tendría sentido alguno), por lo que la compensación en estos supuestos sería nula o incluso el gasto aumentaría considerablemente.

Se prevé en el art. 8 del texto posibles medidas cautelares «cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empres en el territorio español», a fin de asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica. Sin embargo, el legislador parece haber olvidado que tras la eliminación del preceptivo informe de la Inspección de Trabajo tras la aprobación del Real Decreto 3/2012 y su posterior Ley 3/2012, las Administraciones Públicas no tendrán conocimiento de la situación de despido hasta que el trabajador no acuda a las oficinas de empleo o agencias de colocación a fin de tramitar la correspondiente prestación por desempleo, por lo que la solicitud de posibles medidas cautelares en estos supuestos, pierde claramente su sentido.

De otro lado, el actual legislador parece igualmente obstinado por alcanzar un equilibrio entre las normas que regulan el empleo en las empresas privadas y las Administraciones Públicas.

Sin embargo, el Real Decreto 1484/2012 no parece recoger en ninguno de sus preceptos que aquellas Administraciones Públicas que despidan trabajadores de 50 o más años tengan que compensar por los gastos que de dicha situación se deriven en materia de prestaciones por desempleo o subsidios, de lo que se infiere de nuevo una clara normativa que apunta al acercamiento de las reglas instauradas para las relaciones laborales en las empresas privadas a las Administraciones Públicas siempre que éstas obtengan un claro beneficio en perjuicio de sus trabajadores, tanto es así que la propuesta, a mi juicio desproporcionada, de recaudación mediante el Real Decreto 1484/2012, penalizando a los empresarios que despiden a trabajadores de 50 años o más, que indirectamente supone un determinado ahorro en pensiones de estos trabajadores no son de aplicación a la Administración Pública.

X. CONCLUSIONES

El examen de la utilización por parte del empresario del despido colectivo debido a causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante expediente de regulación de empleo, posibilidad y alternativa que contempla el ordenamiento jurídico en el artículo 52.c) en relación con el artículo 53 ET con carácter absolutamente abusivo ha tenido en nuestro mercado laboral determinadas consecuencias

negativas. Prueba de ello es la creciente tendencia a lo largo de los últimos años al uso de este mecanismo, pues el número de los trabajadores afectados por este tipo de procedimiento se incrementó en un 83,9%, aunque la cifra resulta aún más alarmante si obtenemos los datos más recientes, pertenecientes al mes de junio, cuyo número de afectados aumentó considerablemente, un total de 45.103, lo que supone un incremento en valores relativos respecto del mismo mes del año anterior del 33,1%

La tramitación de los despidos colectivos a través de ERE con anterioridad a la aprobación del Real Decreto 3/2012 se caracterizaba por un control de carácter administrativo, aunque, si bien es cierto, la facilidad para obtener la autorización de la Inspección de Trabajo era absoluta, convirtiéndose dicho control en un verdadero coladero de despidos, entre los que se encuentran aquellos que no se ajustan a las exigencias impuestas por el propio ordenamiento jurídico.

Dicha práctica era tan habitual que incluso dicha ausencia de control daba lugar a la apertura de una vía de la posible existencia de una circunstancia de connivencia entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, anteponiendo los intereses de carácter individual frente al interés colectivo de todos los trabajadores afectados por el ERE, era cada vez más intensa, situación que en modo alguno se verá corregida sin el pertinente control judicial.

La eliminación del requisito correspondiente a la autorización administrativa de la Inspección de Trabajo parecía un verdadero guiño por parte del legislador a fin de facilitar la tramitación de los despidos llevados a cabo mediante expediente de regulación de empleo, simplificando dicho procedimiento a la decisión unilateral de la empresa. No obstante, nada más lejos de la realidad, pues la eliminación de dicho requisito, es lógicamente más sencillo llevar a cabo los despidos a través de ERE.

Sin embargo, parece que el legislador no contaba con el hecho de que ya no se trata de impugnar una resolución administrativa, sino una decisión unilateral de parte del empresario, por lo que la competencia para resolver acerca de estas cuestiones ya no depende de la jurisdicción contencioso-administrativa, sino de la jurisdicción social, caracterizada por un menor coste para el trabajador, mayor celeridad que el del proceso contencioso y sobre todo, se elimina la presunción de certeza o veracidad del inspector de trabajo.

Recientes sentencias han resuelto acerca de estas cuestiones, entre las que destaca la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 90/2012 de fecha 25 de julio de 2012, de las que se infiere que la jurisprudencia de la jurisdicción social sostiene la necesidad de cumplir estrictamente con aquellos requisitos exigidos por el legislador y por los propios tribunales: comunicar por escrito al trabajador el despido expresando la causa que motiva el mismo, indicando igualmente la existencia de una situación económica negativa y que la medida adoptada contribuya a superarla, poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita anteriormente reseñada, la indemnización de 20 días por año de servicio, y en caso de no poder poner a disposición del trabajador dicha cantidad, deberá el empresario hacerlo constar expresamente en la carta de despido, así como la concesión de un plazo de preaviso de 15 días, computado desde el día de la entrega de la carta hasta la extinción del contrato de trabajo, cuyo incumplimiento supondría, la nulidad o improcedencia del despido colectivo.

Igualmente, el estudio valora los efectos de la supresión de la autorización administrativa en países de nuestro entorno, como es el caso de Francia donde, aunque se ha procurado delimitar de un modo más rígido y riguroso, la causa del despido colectivo, no ha podido evitar el temido control judicial, pues tal y como parece que está ocurriendo en España, lejos de aliviar los juzgados, ha supuesto todo lo contrario, incrementando la litigiosidad judicial.

De otro lado, en un intento desesperado de recaudación y ahorro, el legislador aprueba el Real Decreto 1483/2012, cuyo objetivo principal es la «legalización» del despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada laboral en las Administraciones Públicas y de otro lado a través del Real Decreto 1484/2012 por el que se pretende que las empresas con un número superior a 100 trabajadores, que hayan obtenidos beneficios a lo largo de los últimos dos años que despidan a trabajadores de 50 años o más en un procedimiento de regulación de empleo, asuman los gastos de subsidios y prestaciones por desempleo mediante compensación a través del Tesoro Público.

Tal y como se ha expuesto en líneas anteriores el Real Decreto 1483/2012 no es más que la excusa para aprobar el correspondiente reglamento de los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de

contratos de trabajo y reducción de jornada, que, si bien es cierto, en cuanto a las relaciones entre trabajadores y empresas de carácter privado, el texto se reduce a la transposición de lo ya establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la novedad es clara ante la regulación de despidos colectivos del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del Sector Público, que lejos de lo establecido en el texto, parece obvio que no se han tenido en cuenta normas específicas que difieran del procedimiento ya previsto para aquellos supuestos de despido, suspensión de contratos o reducción de jornada en las empresas privadas, salvo en la definición de las causas objetivas de carácter económico, situación vinculada a la denominada insuficiencia presupuestaria durante al menos tres meses consecutivos, siempre que concurran dos circunstancias:

«Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores» y (lo que supone que han de cumplirse ambos requisitos, no bastando para ello el cumplimiento de uno de ellos), «Que en el ejercicio anterior la Administración pública en lo que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario», todo ello teniendo en cuenta que España se sitúa con un déficit, según la Comisión Europea, en el año 2012 del 8% del PIB, así como una previsión del 6% en el año 2012 y 6,4% en 2014[20].

En este sentido, parece obvio que el legislador ha previsto una norma para «legalizar» los despidos de carácter objetivo (por causas económicas en su mayoría), hasta ahora regulados tan solo para el sector privado como consecuencia de una mala gestión de las Administraciones Públicas que nada tienen que ver con el espíritu jurisprudencial aplicable en este tipo de despido, por lo que carece de sentido la aplicación de los despidos por causas económicas, retorciendo y vulnerando los principios y espíritu de la previsión de esta medida.

De otro lado, el Real Decreto 1484/2012, que establece la obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público por parte de las empresas que efectuaran despidos colectivos que afectaran a trabajadores de cincuenta o más años.

En ese sentido y como consecuencia de una concienzuda persecución por parte del actual Gobierno hacia las jubilaciones anticipadas, prejubilaciones e incluso jubilaciones parciales, se intenta por parte de éste cualquier tipo de medida que mantenga a los trabajadores en el mercado laboral el máximo tiempo posible, entendiendo para ello que se trata de una medida necesaria de cara al mantenimiento del actual sistema de pensiones.

No obstante, el legislador no ha tenido en cuenta a la hora de llevar a cabo estas medidas, ni la preocupante corriente de insolvencia empresarial que ha provocado un altísimo aumento del presupuesto del Fondo de Garantía Salarial, insisto, consecuencia de la desidia por parte del legislador ante la insolvencia empresarial ni que a pesar de su obstinación por alcanzar un equilibrio entre las normas que regulan el empleo en las empresas privadas y las Administraciones Públicas, haya recogido en ninguno de sus preceptos que aquellas Administraciones Públicas que despidan trabajadores de 50 o más años tengan que compensar por los gastos que de dicha situación se deriven en materia de prestaciones por desempleo o subsidios, de lo que se infiere de nuevo una clara normativa que apunta al acercamiento de las reglas instauradas para las relaciones laborales en las empresas privadas a las Administraciones Públicas siempre que éstas obtengan un claro beneficio en perjuicio de sus trabajadores, tanto es así que la propuesta, a mi juicio desproporcionada, de recaudación mediante el Real Decreto 1484/2012 penalizando a los empresarios que despiden a trabajadores de 50 años o más, que indirectamente supone un determinado ahorro en pensiones de estos trabajadores no son de aplicación a la Administración Pública.

(20) <http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-7_en.pdf>

JURISPRUDENCIA

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 1991.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de noviembre de 1998.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20 de septiembre de 1999.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de fecha 23 enero 2006.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 28 de octubre de 2009.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Sección Primera) de fecha 12 de julio de 2010.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14 de diciembre de 2010.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección Primera), de fecha 13 de marzo de 2012.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) (Sección Primera). Sentencia de fecha 12 de junio de 2012. Rec. 3638/2011.

Auto del Tribunal Supremo de fecha 20 de julio de 2012. Sala Especial. Sección 42. Rec. 10/2012.

Audiencia Nacional

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) número 90/2012 de fecha 25 de julio de 2012.

Tribunal Superior de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña número 6680/1995, de 11 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), número 5699/1996, de 4 de septiembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social, Sección Primera) número 13/2012, de fecha 23 de mayo de 2012.

BIBLIOGRAFÍA

BARRIO CALLE, M.ª A.: «La nueva ordenación sobre despidos colectivos: cuestiones candentes», *Aranzadi Social* núm. 5/2012, parte «La Reforma de la Seguridad Social».

BRIONES GONZÁLEZ, C: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.

DEL REY GUANTER, S.: *Estatuto de los trabajadores: comentarios y jurisprudencia,* Ed. La Ley, 2007.

DESDENTADO BONETE, A. Y MERCADER UGUINA, J.R.: *El desempleo como situación protegida,* Madrid, 1996.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: *La situación legal de desempleo,* Universidad de Oviedo, 2005.

GARCÍA NINET, J.I.: «Algunas reformas y novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida», *TS*, núm. 78, 1997.

GUALDA, F.: *Los problemas esenciales del despido colectivo en el ámbito del art. 51 del ET. Novedades en la legislación y en la doctrina judicial*, Fundación Primero de Mayo, estudio número 29, abril 2010.

HERRERO GUILLEM, V.M. Y PRADOS DE SOLÍS, J.M.: *2000 soluciones laborales,* CISS, 2007.

LÓPEZ GANDÍA, J. Y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *La reforma laboral 2010*. Ed. El Derecho.

MORÓN PRIETO, R.: *Guía sobre los ERE y medidas alternativas al despido.* Ed. El Derecho.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. Y CASAS BAAMONDE, M.E. : «La nueva reforma laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, Ed. La Ley.

SALA FRANCO, T. Y BLASCO PELLICER, A., «La supresión de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo: una vía intermedia», *AL*, núm. 8, 2009.

TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *La extinción del contrato de trabajo,* Ed. El derecho.

TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2102*, Ed. El Derecho Editores.

TOSCANI GIMÉNEZ, D., ALEGRE NUENO, M., VALENCIANO SAL, A.: *El nuevo proceso laboral. Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Ed. El Derecho. Grupo Francis Lefebvre.

PALOMAR OLMEDA, A.: «La posición de la autoridad laboral en el ámbito de los despidos», *Aranzadi Social* núm. 1/2012, parte «Apuntes para el debate».

INCIDENCIAS DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN MATERIA ELECTORAL (ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES)

ALEXIS ACOSTA TEJERA
Letrado

RESUMEN

El presente estudio trata de analizar el marco procesal que regula las elecciones de los representantes de los trabajadores y las elecciones sindicales, redefinidos en la nueva Ley 36/2011 de Jurisdicción Social, con especial atención en la figura del arbitraje electoral o en la impugnación de la resolución administrativa de certificación de la representatividad sindical.

Palabras clave: Jurisdicción social, elecciones sindicales, impugnación, arbitraje.

ABSTRACT

This study aims to analyze the procedural framework governing the elections of representatives of workers and union elections, redefined in the new Law 36/2011 on Social Courts with focus on the figure of electoral arbitration or impugn certification administrative resolution of union representation.

Keywords: Social courts, union elections, impugn, arbitration.

Fecha de recepción: 3/10/2012
Fecha de aceptación: 9/10/2012

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.

II. LA IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES.

III. LEGITIMACIÓN: ACTIVA Y PASIVA, LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO. LEGITIMACIÓN DE SINDICATOS Y EMPRESARIOS Y PLAZOS.

IV. CAUSAS DE IMPUGNACIÓN.

V. SINGULARIDADES DEL PROCESO.

VI. LA IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENIEGUE EL REGISTRO Y DE LA CERTIFICACIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL.

5.1. Competencia territorial y legitimación.
5.2. Plazo.
5.3. Especialidades del proceso.
5.4. El nuevo procedimiento de impugnación de la certificación de representatividad.

VII. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La nueva ley de la jurisdicción social de 10 de octubre de 2011 (BOE del 11 de octubre) (en adelante LRJS), plantea como uno de sus objetivos el establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito del conocimiento del orden jurisdiccional social con fundamento en su mayor especialización y conocimiento más completo de la materia social y marco procesal. Pues bien, el Titulo II de la LRJS regula la materia electoral o la materia de \«las elecciones sindicales" que el legislador manifiesta que es necesario «clarificar en relación con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores» y cuya finalidad es comprender toda la materia electoral a partir de la impugnación del preaviso electoral, respondiendo a la originaria motivación de la introducción en su día del arbitraje electoral y a la necesidad de clarificar cuanto antes, la representatividad de los negociadores del banco social sea en la empresa o en los sectores laborales más amplios.

En definitiva, se deja atrás la doctrina del Tribunal Supremo , que en síntesis se puede resumir en que el proceso electoral a representantes de los trabajadores se iniciaba a partir de la constitución de la mesa electoral y, por tanto, sólo a partir de ese momento se tenía acceso al proceso arbitral.

A partir de la entrada en vigor de la LRJS, el ámbito objetivo del arbitraje electoral se amplía conforme al artículo 127.2 de la LRJS donde se establece lo siguiente: «Se someterán a dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral. (…)».

Asimismo, interesa destacar la regulación expresa y novedad introducida por la LRJS, en el capítulo V título II, subsección 2.º, en la materia de impugnación de la resolución administrativa de certificación de la representatividad sindical prevista en el artículo 136 de la LRJS y que dada su trascendencia e importancia se prevé la posibilidad de acceso al recurso de suplicación artículo 136.2 de la LRJS *in fine*.

Por ello, el objeto estudio de este trabajo es analizar en todas aquellas cuestiones que inciden en la denominada «materia electoral» en el ámbito del orden jurisdiccional social.

II. LA IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES (ARTÍCULO 127 DE LA LRJS)

Es una de las novedades más importantes de la LRJS en el sentido siguiente «todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la mesa electoral y decisiones de esta y la atribución de resultados hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa laboral» (artículo 127 de la LRJS).

De la lectura de este precepto procesal se pueden extraer dos consecuencias: la primera que esta norma es de aplicación a los funcionarios y personal estatutario de las Administraciones Públicas artículo 2.j) de la LRJS; y la segunda es que se amplía el ámbito objetivo del arbitraje electoral, incluyendo la promoción de elecciones, ya no desde la constitución de la mesa electoral.

Como se había adelantado, la jurisprudencia del Tribunal Supremo en sentencias ya citadas, por todas STS 4 de mayo de 2006, rcud 2782/2004, ya había excluido el preaviso electoral como materia de arbitraje. Se debe coincidir con la doctrina en que esta medida se realizó en un momento que se trataba de solucionar la denominada «guerra de preavisos» entre la mayoría de organizaciones sindicales que en la práctica originó impugnaciones masivas de preavisos electorales.

III. LEGITIMACIÓN ACTIVA Y PASIVA. LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO. LEGITIMACIÓN DE SINDICATOS Y EMPRESARIOS. PLAZOS (artículo 127.2, 129 y 130 de la LRJS)

Legitimación activa.—El artículo 127.2 de la LRJS no se modifica respecto a su antecesora y se mantiene que la impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés.

Legitimación pasiva. Artículo 129 de la LRJS.—La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueran partes en el procedimiento arbitral así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación. En ningún caso tendrían la consideración de demandados los comités de empresa, los delegados de personal o la mesa electoral.

Litisconsorcio pasivo necesario. Artículo 130 de la LRJS.—Tiene la misma redacción este artículo que en la antigua LPL, donde si examinada la demanda el secretario judicial estima que puede no haber sido dirigida contra todas las personas afectadas, citará a las partes para que comparezcan ante el órgano judicial dentro del días siguiente a una audiencia preliminar en la que éste oyendo a las partes sobre la posible situación de litisconsorcio pasivo necesario resolverá sobre la misma en el acto.

Legitimación de sindicatos y empresarios. Artículo 131 de la LRJS.—Igualmente podrán comparecer como partes tanto activa como pasiva, cuando ostenten un interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos.

Plazos.—Con respecto al plazo para someter al arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral es como regla general, tres días contados desde que se tuviera conocimiento del mismo artículo 127.2 *in fine* de la LRJS.

IV. CAUSAS DE IMPUGNACIÓN (ARTÍCULO 128 DE LA LRJS)

Se mantiene la misma redacción que en la derogada LPL redactado por Ley 11/1994, en definitiva la demanda sólo podrá fundamentarse en las siguientes causas:

a) Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el apartado 2 del artículo 76 del ET siempre que la misma haya sido alegada por el promotor.
b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que de haberlo sido no puedan ser objeto del mismo. En estos casos, la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a la decisión no susceptible de arbitraje, siempre que las mismas tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal.
c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del ET.
d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.

V. SINGULARIDADES DEL PROCESO (artículo 132 de la LRJS)

En este epígrafe destacamos lo previsto en el apartado c) del artículo 132 de la LRJS como novedad en la nueva regulación procesal, siendo la posible suspensión del proceso electoral con remisión al procedimiento aplicable a la tutela de derechos fundamentales. En efecto, el artículo 132 apartado c) establece lo siguiente: «La sustanciación de este proceso no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el juez a petición de parte caso de concurrir causa justificativa y en la forma establecida en el artículo 180 [de la LRJS]».

Son características singulares de este proceso las siguientes (artículo 132.1 de la LRJS):

1. Este proceso se tramitará con urgencia.
2. Al admitir la demanda se acordará recabar de la oficina pública texto del laudo arbitral y expediente administrativo relativo a proceso electoral. La documentación requerida deberá ser enviada por el requerido dentro del día siguiente.
3. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia contra la que no cabe recurso habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública.
4. Cuando el demandante hubiere sido la empresa y el juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el proceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria impondrá la sanción prevista en el apartado 4 del artículo 75 y en el apartado 3 del artículo 77.

V. LA IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENIEGUE EL REGISTRO Y DE LA CERTIFICACIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL (artículos 133 a 136 de la LRJS)

En este procedimiento la nueva LRJS plantea dos novedades respecto a la anterior ley procesal y son las siguientes:

Primera.—En materia de legitimación pasiva ya no es de la Oficina Pública de Registro Electoral, sino de la Administración a la que esté adscrita la oficina Pública de Registro electoral artículo 133.2 de la LRJS .

Segunda.—La segunda novedad, que afecta a la impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro, consiste más que en una nueva regulación en una técnica jurídica de integración del redactado del anterior artículo 136 de la LPL en el nuevo artículo 135 de la LRJS.

5.1. Competencia territorial y legitimación

La competencia territorial del proceso de impugnación relativa a la resolución administrativa que deniegue el registro de actas de elecciones a delegados de personal o miembros del Comité de Empresa es la del juzgado de lo social en cuya circunscripción se encuentra la Ofician Pública artículo 133.1 de la LRJS.

Ostentan legitimación activa quienes hubiesen obtenido algún representante en el acto de elecciones a representantes de los trabajadores artículo 133.1 *in fine.*

"Esta medida se realizó en un momento en que se trataba de solucionar la denominada «guerra de preavisos» entre la mayoría de organizaciones sindicales que en la práctica originó impugnaciones masivas de preavisos electorales"

5.2. Plazo de impugnación

El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días contados a partir de aquel que se reciba la notificación artículo 134 de la LRJS.

5.3. Especialidades del proceso

1. Se tramitará con urgencia. En la resolución por la que se admite la demanda se acordará el envío del expediente administrativo que habrá de ser remitido en el plazo de dos días.

2. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente.

3. La sentencia contra la que no cabe recurso habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina Pública. De estimar la demanda la sentencia ordenará el registro del acta electoral.

5.4. El nuevo procedimiento de impugnación de la certificación de la representatividad. Artículo 136 de la LRJS

En este epígrafe debemos hacer mención al nuevo procedimiento para la impugnación de las certificaciones de representatividad de los sindicatos o de los resultados electorales que podrán ser impugnados por los sindicatos interesados ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la Oficina Pública correspondiente. Este procedimiento se regula en el artículo 136 de la LRJS y se caracteriza por lo siguiente:

1. El plazo para impugnar la certificación de representatividad será de diez días siguientes a la expedición o denegación de la certificación.
2. Están legitimados activamente para ejercer la acción los sindicatos (considero que aquellos grupos de trabajadores sin adscripción sindical tienen legitimación activa).

   Además, la demanda deberá dirigirse contra los demás sindicatos a que afecte la declaración pretendida (artículo 136.1 de la LRJS *in fine*).
3. La resolución que admite a trámite la demanda señalará el juicio oral con carácter urgente dentro del plazo de diez días y se dispondrá la reclamación del expediente administrativo de la oficina pública para su remisión al Juzgado dentro de los dos días siguientes.
4. La sentencia habrá de dictarse en el plazo de tres días y resolverá sobre los términos de la certificación emitida en función de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes. Contra dicha resolución, que se notificará a las partes y a la oficina pública, cabrá recurso de suplicación[(1)].

VII. CONCLUSIONES

Primera.—Considero que la nueva regulación procesal en materia electoral debe tener una favorable acogida en el aspecto de ampliar el ámbito objetivo del arbitraje electoral hasta incluir el preaviso de elecciones. De esta forma, se evita la judicialización de la materia electoral que poco beneficia a los actores que en ella se ven implicados, ya que la excesiva carga de trabajo en los juzgados de lo social paralizaban en la práctica los procesos electorales de manera casi indefinida y, todo ello, con unas consecuencias inmediatas como la no renovación de los representantes unitarios de la empresa.

En definitiva, se trata de clarificar esta modalidad procesal para comprender toda la materia electoral desde su inicio en el preaviso electoral respondiendo a la originaria motivación del arbitraje electoral tal como se hace constar en la exposición de motivos de la nueva LRJS.

Segunda.—En el mismo sentido, se hacía necesario en la práctica jurídico-sindical establecer un procedimiento para que ante unos resultados y una acreditación de representatividad determinada pudieran los sindicatos interesados impugnar los mismos ante la jurisdicción social por estar disconforme con la acreditación de representatividad y resultados electorales, porque las consecuencias de unos resultados no acordes con la realidad o de una representatividad distorsionada plantea innumerables problemas a la hora de articular cualquier tipo de negociación en la empresa.

Tercera y última.—Insistimos en que la materia electoral en el ámbito de las relaciones laborales tiene una importancia extrema en orden no sólo a designar a los representantes en la empresa o en el centro de trabajo, sino que, además de los resultados electorales es consecuencia la denominada «audiencia electoral», que permite la obtención de los diferentes niveles de representatividad (incluyendo la mayor representatividad) en los términos previstos expresamente en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985, de 2 de agosto). Por ello, considero que los procedimientos materia electoral deberían ser preferentes a la hora de fijar los señalamientos en el orden jurisdiccional social dado la importancia y trascendencia de los intereses en juego.

---

(1) En el mismo sentido, artículo 191.2, letra c), de la LRJS.

Revista de
Información
Laboral

PREGUNTAS CON RESPUESTA

- **¿Qué efectos produce la falta de comunicación a la autoridad laboral de la decisión empresarial de despido colectivo?**
- **¿En qué consiste y qué empresas están obligadas a elaborar un plan de recolocación externa en caso de despidos colectivos?**

¿Qué efectos produce la falta de comunicación a la autoridad laboral de la decisión empresarial de despido colectivo?

Tal y como señala el artículo 51 ET y el artículo 12 RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, a la finalización del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, el empresario tiene el deber de comunicar su resultado a la Autoridad laboral, tanto si se ha llegado a un acuerdo como si ha ocurrido lo contrario. Además deberán actualizarse, en su caso, los extremos siguientes:

— Causas del despido.
— Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
— Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados el último año.
— Período previsto para la realización de los despidos.
— Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La comunicación incluirá la documentación siguiente:

— El Acta final y todas las Actas que se hayan levantado en cada una de las reuniones mantenidas con los representantes de los trabajadores, debidamente firmadas.
— El informe de los representantes de los trabajadores si se hubieran emitido.
— Las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa.
— Plan de recolocación externa, en caso de empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores.

El empresario tiene el **plazo máximo de 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas** para realizar esta comunicación.

En caso de que transcurra el citado plazo sin que el empresario haya comunicado la decisión del despido, se producirá la **caducidad del procedimiento**, lo que impedirá al empresario notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados y proceder a su realización. En caso de que siga manteniendo su voluntad de despedir, deberá acudirse a un nuevo procedimiento de despido colectivo.

¿En qué consiste y qué empresas están obligadas a elaborar un plan de recolocación externa en caso de despidos colectivos?

Todas las empresas que vayan a llevar a cabo un **despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores** y que **no estén incursas en un procedimiento concursal** tienen la obligación de ofrecer gratuitamente a los trabajadores afectados por el despido un plan de recolocación a través de **empresas autorizadas** que conlleve medidas de aplicación continuada para un periodo mínimo de seis meses a contar desde la ejecutividad de las extinciones.

A efectos del cómputo de trabajadores afectados se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de mo-

tivos no inherentes a la persona del trabajador, salvo las extinciones de contratos de temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato de trabajo, siempre que dichas extinciones se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

El plan presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las materias siguientes (art. 9 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

— De intermediación: para poner en contacto a los trabajadores afectados por el despido con las ofertas de trabajo existentes en otras empresas.

— De orientación profesional: para identificar el perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

— De formación profesional: para capacitar a los trabajadores en el desempeño de actividades laborales en dichas empresas destinatarias.

— De atención personalizada: para asesorar a los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo.

El contenido del plan de recolocación podrá ser concertado o ampliado a lo largo del período de consultas. No obstante, al finalizar el citado periodo deberá ser presentada su redacción definitiva.

El citado plan conlleva actuaciones distintas a las contenidas entre las «medidas sociales de acompañamiento» que deben realizar, con carácter general, todo tipo de empresas que promuevan despido colectivo (art. 51.2, primer párrafo, ET). Nótese que ambas, las medidas sociales y el plan de acompañamiento, tienen parecida finalidad: atenuar las consecuencias del despido.

El incumplimiento por parte del empresario de la obligación de formalizar el plan de recolocación como de formalizar las medidas sociales de acompañamiento está tipificado como infracción muy grave en el artículo 8.4 TRLSS. El Servicio Público de Empleo competente efectuará las verificaciones oportunas para ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral para el caso de que a pesar de los requerimientos desde el servicio público de empleo, la empresa se mantenga en el incumplimiento. En todo caso, la intervención de la Inspección de Trabajo habrá de ser preceptiva en orden al inicio, mediante acta de infracción, del eventual procedimiento sancionador.

Los trabajadores afectados también podrán reclamar directamente ante el empresario el cumplimiento de las medidas y, en su caso, denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Revista de
Información
Laboral

SUPUESTOS PRÁCTICOS

- **Régimen especial de artistas**

ARTISTA CONTRATADO POR EMPRESA DE ESPECTÁCULOS. CONTRATO, NÓMINA Y COTIZACIÓN

PLANTEAMIENTO

La empresa «Espectáculos Bravo» tiene una orquesta de baile para las verbenas populares cuya temporada de verano 2012 va a comenzar, para lo cual necesita contratar varios músicos y cantantes, a los cuales, retribuirá irregularmente de la siguiente manera:

— En junio no han salido actuaciones = 0 €
— En julio por 5 actuaciones = 150 €/actuación
— En agosto por 20 actuaciones = 250 €/actuación
— En septiembre por 10 actuaciones = 150 €/actuación

CUESTIONES

1. ¿Cómo será el contrato a realizar por cada trabajador?
2. ¿Cómo se cotizará cada mes por cada trabajador?
3. ¿Cómo será la nómina mensual de cada trabajador?

SOLUCIONES

1. El contrato de trabajo

Independientemente la comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo mediante los tipos de contrato estándar (en nuestro caso sería contrato temporal con duración de junio a octubre), y en virtud de la relación laboral especial de este colectivo, establecida en el artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores y regulada en el Real Decreto 1435/1985, podemos elaborar un contrato adaptado a este colectivo tan especial.

No obstante, si nos fuera de aplicación el I Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 18-5-2012), que afecta al personal artístico que trabaja en locales o establecimientos que ofrecen actuaciones musicales, las cláusulas contractuales de nuestro contrato serían las que establece en su anexo I el propio convenio colectivo.

2. La cotización

Si el artista fuera contratado por un salario fijo al mes, estaríamos ante un trabajador normal del Régimen General, pero, en nuestro caso, el artista va a cobrar por actuación, luego nos encontramos en el régimen especial de artistas.

En este régimen especial se cotiza por las actuaciones realizadas, el problema que se plantea en este colectivo es que tiene pocos días de actuación al año, pero los días que trabajan, la retribución, y por tanto la base de cotización, suele ser elevada. Por esta razón, para evitar la dificultad de alcanzar los períodos mínimos de carencia para el acceso a las prestaciones, se ha establecido un sistema que permite deducir, en función de la cuantía de cotización anual, los días que se le acreditan como cotizados a efectos de prestación (ver artículo 9.º del RD 2621/1986). Así pues, el tope máximo de las bases de cotización tendrá carácter anual y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima.

Bases de cotización

Las empresas cotizarán mensualmente por todas las contingencias en función de las retribuciones percibidas por cada día que el artista actúe, siempre y cuando no excedan de los límites establecidos en la siguiente tabla de **bases máximas diarias para el 2012**, prevista en el artículo 10 de la Orden ESS/184/2012 de cotización:

Bases máximas diarias

Retribuciones íntegras	Euros/día
Hasta 370,00 euros	217,00
Entre 370,01 y 665,00 euros	274,00
Entre 665,01 y 1.111,00 euros	326,00
Mayor de 1.111,01 euros	434,00

Si el salario percibido es inferior, la base será la retribución percibida, que ningún caso puede ser inferior a **la base mínima diaria** establecida para el RETA, que es de 28,34 €/día para 2012 (Grupo 3) (artículo 32.2 del RD 2064/1995).

Por otro lado, tampoco se podrán superar las bases máximas: **Base máxima mensual** = 3.262,50 €, y **Base máxima anual** = 3.9150,00 €

Por tanto, los porcentajes y las bases de cotización de cada trabajador serán de la siguiente forma:

Porcentajes de empresa y trabajador

	Empresa	Trabajador
Contingencias comunes	23,60%	4,70%
FOGASA	0,20%	—
Formación Profesional	0,60%	0,10%
Desempleo (dependiendo del tipo de contrato)	5,50%	1,55%
Contingencias profesionales IT (código CNAE = 90)	0,75%	—
Contingencias profesionales IMS (código CNAE = 90)	0,50%	—

Bases de cotización

Junio	0
Julio (150 x 5)	750
Agosto (250 x 20)	5000
Septiembre (150 x 10)	1500

Para el cálculo de la cuota empresarial y del trabajador, véase el siguiente punto 3. Recibo de salarios

3. Recibo de salarios

El recibo de salarios de cada trabajador y la cotización quedarán de la siguiente forma:

Junio: *No hay nómina para este mes.*

Julio: 5 actuaciones a 150 €/actuación

I. DEVENGOS:	**Cotización empresarial:**
Salario base = 150 € x 5 actuaciones = 750 € *(como la retribución diaria no llega a 370€, la base máxima diaria es 217, pero como la retribución es menor, se cotiza por los 150 €)* A. TOTAL DEVENGADO: 750€ **II. DEDUCCIONES** Contingencias comunes (4,7%) = 35,25 € Desempleo (1,55%) = 11,62 € Formación Profesional (0,10%) = 0,75 € IRPF (2%) = 15 € B. TOTAL A DEDUCIR = 62,62 € LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) = 687,38 € **BASES DE COTIZACIÖN:** 1. Base de cotización por contingencias comunes = 750 € 2. Base de cotización por contingencias profesionales= 750 € 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias= no hay horas extras 4. Base IRPF= 750 €	Base de cotización por contingencias comunes = 750 € Base de cotización por contingencias profesionales = 750 € Contingencias comunes (23,60%) = 177 € FOGASA (0,20%) = 1,50 € Formación Profesional (0,60%) = 4,5 € Desempleo (5,50%) = 41,25 € Contingencias profesionales IT: (código CNAE = 90) (0,75%) = 5,63 € Contingencias profesionales IMS:(código CNAE = 90) (0,50%) = 3,75 € TOTAL = 233,63 €

Agosto: 20 actuaciones a 250 €/actuación

I. DEVENGOS	**Cotización empresarial:**
Salario base = 250 € x 20 actuaciones = 5000 € (como la retribución diaria no llega a 370 €, la base máxima diaria es 217, pero como la retribución es 250 €, topa la base diaria y cotiza por 217 €) A. TOTAL DEVENGADO: 5000 € **II. DEDUCCIONES** Contingencias comunes (4,7%) = 153,33 € Desempleo (1,55%) = 50,56 € Formación Profesional (0,10%) = 3,26 € IRPF (2%) = 100 € B. TOTAL A DEDUCIR = 307,15 € LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) = 4.692,85 € **BASES DE COTIZACIÓN** 1. Base de cotización por contingencias comunes= 3.262,50 € 2. Base de cotización por contingencias profesionales= 3.262,50 € 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias= no hay horas extras 4. Base IRPF= 5.000 €	1. Base de cotización por contingencias comunes = 3262,50 € (217 x 20 = 4340, topa la base máxima mensual de 3262,50 €) 2. Base de cotización por contingencias profesionales= 3262,50 € Contingencias comunes (23,60%) = 769,95 € FOGASA (0,20%) = 6,52 € Formación Profesional (0,60%) = 19,57 € Desempleo (5,50%) = 179,43 € Contingencias profesionales IT: (código CNAE = 90) (0,75%) = 24,46 € Contingencias profesionales IMS:(código CNAE = 90) (0,50%) = 16,31 € TOTAL = 1016,24 €

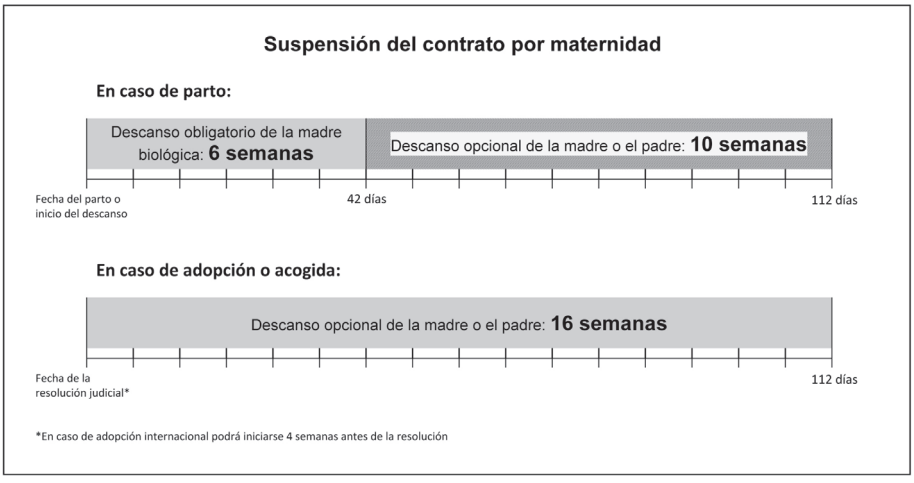
Septiembre: 10 actuaciones a 150 €/actuación

I. DEVENGOS:	**Cotización empresarial:**
Salario base = 150 € x 10 actuaciones = 1500 € (como la retribución diaria no llega a 370 €, la base máxima diaria es 217, pero como la retribución es menor, se cotiza por los 150 €)	1. Base de cotización por contingencias comunes= 1500 €
A. TOTAL DEVENGADO: 1500 €	2. Base de cotización por contingencias profesionales= 1500 €
II. DEDUCCIONES Contingencias comunes (4,7%) = 70,5 € Desempleo (1,55%) = 23,25 € Formación Profesional (0,10%) = 1,5 € IRPF (2%) = 30 €	Contingencias comunes (23,60%) = 354 €
B. TOTAL A DEDUCIR = 125,25 €	FOGASA (0,20%) = 3 €
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) = 1374,75 €	Formación Profesional (0,60%) = 9 €
BASES DE COTIZACIÖN:	Desempleo (5,50%) = 82,5 €
1. Base de cotización por contingencias comunes = 1500 € 2. Base de cotización por contingencias profesionales = 1500 € 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias = no hay horas extras 4. Base IRPF = 1500 €	Contingencias profesionales IT: (código CNAE = 90) (0,75%) = 11,25 € Contingencias profesionales IMS:(código CNAE = 90) (0,50%) = 7,5 € TOTAL = 467,25 €

Para el ingreso de las cuotas de este colectivo se utilizarán los modelos de cotización TC-1/19 y TC-2/19 o telemáticamente por el sistema RED.

Anualmente el trabajador podrá optar por regularizar la diferencia de cuotas o por regularizar en función de las bases efectivamente cotizadas (modelo TC-1/30).

ESQUEMAS BÁSICOS



THOMSON REUTERS
LEX NOVA
¿CÓMO REALIZO EL CÁLCULO DE CUALQUIER PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL O DE INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO?
Es un producto de:
lexnovaonline
Hay tantas lexnovaonline como clientes
DESPIDOS COLECTIVOS
CAUSAS OBJETIVAS
LAGUNAS DE COTIZACIÓN
DESEMPLEO
SOLICITUD
EMPRENDEDORES
CONTRATOS TEMPORALES
JUBILACIÓN
PERSONALIDAD JURÍDICA
REFORMA LABORAL
DESPIDOS EXPIRACIÓN
REDUCCIÓN DE JORNADA
MOVILIDAD GEOGRÁFICA
DESPIDO
TRABAJADOR
ERES
MOVILIDAD FUNCIONAL
JUBILACIÓN
EXTINCIÓN DE CONTRATO
VIUDEDAD
MUERTE
ORFANDAD
INCAPACIDAD
INCUMPLIMIENTO
PENSIONES
CONTRATO TEMPORAL
TEMPORAL
DESPIDO IMPROCEDENTE
EXTINCIÓN
SEGURIDAD SOCIAL
EMPRESAS
¡AHORA CON NUEVAS APLICACIONES DE CÁLCULO INCORPORADAS!
CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE CONTRATO
PVP: 180 €
AHORA
108 €
IVA NO INCLUIDO
40%
DE AHORRO
hasta el 31/12/2012
+ INFO
¿Quieres conocer esta imprescindible herramienta?
SOLICITA AHORA TU DEMO
Tel. +34 983 457 038
e-mail. clientes@lexnova.es
SÍGUENOS EN:

Revista de
Información
Laboral

DOCTRINA ADMINISTRATIVA

- **Consultas de la CCNCC:**
  - **procesos mecanizados de grabación de datos en tarjetas plastificadas**

REF.: Expediente 2012/039
FECHA: 20 de junio de 2012
ASUNTO: Informe consulta

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

CONSULTANTE: ……., actuando en nombre de la empresa ……

CONSULTA: Planteada para que se determine el convenio colectivo aplicable a la empresa de referencia que tiene dos centros de trabajo, uno situado en la Comunidad Autónoma de Madrid y otro en la provincia de Alicante, dedicados a **ejecutar procesos mecanizados de grabación de datos en tarjetas plastificadas** (tarjetas de crédito de entidades financieras, tarjetas de compras, etc.), con la información que proporciona el propio cliente, de acuerdo con el protocolo de control y seguridad establecido por la normativa aplicable a esta actividad.

La plantilla de trabajadores está formada por 29 personas, de las cuales 25 prestan sus servicios en el centro de Madrid y 4 en el centro laboral de Alicante.

Sus categorías profesionales son las siguientes: 2 apoderados con titulación superior, 1 auxiliar administrativo, 5 encargados como jefes de equipo, 1 programador y 20 grabadores. El trabajador contratado como programador no elabora los programas informáticos utilizados, y su función es servir de enlace o supervisor con los departamentos informáticos de los distintos clientes para instalar, subsanar o corregir las incidencias que surjan en el proceso. Los grabadores desarrollan y ejecutan íntegramente el proceso desde que se instala en las máquinas hasta que se ensobra y envía la tarjeta al cliente, y realizan el mismo trabajo en los centros de Alicante y Madrid, sin diferencia alguna.

Hasta la fecha, se aplica a todos los trabajadores el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

En la empresa no hay representantes legales de los trabajadores.

CONSIDERACIONES: Se centra la presente consulta en conocer el convenio aplicable al centro de trabajo situado en la provincia de Alicante, tras señalar en información posterior que los trabajadores de este centro trabajan en exclusiva para un único cliente –…….- y realizan su trabajo dentro de las propias instalaciones de la entidad, donde se dedican a procesar la información recibida del cliente, grabando en la tarjeta, mediante la impresión mecánica en la banda magnética o chip, los datos de cada uno de los titulares del documento, a los que posteriormente se les envía ensobrada y con una carta personalizada, con el formato de la propia entidad.

Asimismo, se abunda en la información que la empresa no elabora los programas informáticos utilizados, que son implantados por el propio cliente, quien facilita toda la información básica y necesaria para prestarle el servicio.

Pues bien, concretado lo anterior, se estima que la actividad realizada por esta empresa en su centro de Alicante, en calidad de contratista encargada de la gestión externa de un servicio, que debemos entender con estructura y organización empresarial propia, resultaría comprendida en el campo de aplicación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Alicante (BOP 04/10/2010), por razón del lugar donde se desarrolla, en atención a que este ámbito funcional y personal (artículos 2 y 3) incluye a todas las empresas y centros de trabajo de la actividad de oficinas y despachos, y contiene un listado de las mismas cuya actividad está en estrecha relación con la ejecutada por la empresa que nos ocupa, que realiza un trabajo de oficina propio del sector, que consiste en introducir mecánicamente datos sirviéndose de programas informáticos del cliente.

DICTAMEN: Razón por la cual, en la reunión del Pleno de la Comisión Consultiva de 20 de junio de 2012, se acuerda por unanimidad informar que el centro de trabajo del que es titular la empresa de referencia en la provincia de Alicante, por razón de la actividad realizada y del lugar donde se desarrolla, resultaría afectado por el citado **Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Alicante** (IL 3625/2010), que ha tenido una revisión salarial publicada en el BOP de 9 de junio de 2011 (IL 2288/2011).

NOTA INFORMATIVA: La respuesta a la presente consulta se hace con base exclusiva en los datos e información suministrada por la parte que la formula, no teniendo esta respuesta carácter vinculante.

Revista de

Información Laboral

LABORAL AL DÍA

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

CCOO recurrirá la atribución de facultades decisorias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

El Consejo de Ministros extraordinario del jueves aprobó el Real Decreto 1362/2012, publicado el viernes, por el que se **regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** con objeto, fundamentalmente, de precisar las **nuevas funciones** que le fueron atribuidas a esta Comisión Consultiva por el Real Decreto-ley 3/2012 y posteriormente por la Ley 3/2012, en materia de **inaplicación del convenio colectivo.**

La Ley otorga capacidades decisorias a una Comisión que **desde su constitución, en 1983, sólo había tenido funciones consultivas**, tanto en las consultas sobre convenio de aplicación en una empresa determinada como en los procedimientos de extensión de convenios, siendo, en este último caso, la Autoridad Laboral quien toma la decisión oficial.

En opinión del secretario de Acción sindical, Ramón Górriz, «con la **nueva capacidad decisoria** dada a la Comisión Consultiva **la decisión en un conflicto relativo a la inaplicación de un convenio quedará muy determinada por la presencia de representantes de la Autoridad Laboral** en dicha Comisión, con la otorgación, además, de voto de calidad del Presidente de la misma en caso de empate en la toma de decisiones». **CCOO lamenta** que el Real Decreto aprobado **no haya estimado la mayoría de las alegaciones** que en su día presentaron las organizaciones sindicales al proyecto sometido a consulta el pasado mes de mayo, y reitera su posición acerca de la **inconstitucionalidad del otorgamiento de facultades decisorias a la CCNCC** sobre solución de discrepancias en materia de inaplicación de convenios colectivos, por **vulneración del derecho a la negociación colectiva** consagrado en el artículo 37.1 de la Constitución.

Górriz defiende que «**el sometimiento a un arbitraje debe ser consensuado por las partes** afectadas en un conflicto o acordado en el marco de los convenios colectivos firmados por las partes legitimadas para ello, como así se refleja en el **V Acuerdo de solución autónoma de conflictos**».

«La relevancia y experiencias positivas de los instrumentos de solución autónoma de conflictos pactados a través de los acuerdos interprofesionales en el ámbito del Estado y de todas las Comunidades Autónomas, concluye Górriz, son el marco adecuado para buscar solución a las controversias que en el seno de las empresas se produzcan por motivos de inaplicación del convenio, como para muchos otros tipos de conflictos colectivos que se producen en el desarrollo de las relaciones laborales».

01/10/2012

El Gobierno promoverá cambios en la normativa de los empleados de hogar

El secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, ha comparecido ante la Comisión del Pacto de Toledo para exponer las conclusiones de la integración de los empleados de hogar en el nuevo Sistema Especial de la Seguridad Social, donde además explicó la intención del Gobierno de introducir mejoras con el objetivo de garantizar la protección de los trabajadores del sector.

En el texto presentado se constata que **la recaudación por cotizaciones no se corresponde con el incremento del número de empleados de hogar afiliados al sistema de Seguridad Social.** Se calcula que la pérdida por este concepto alcanzará en torno a los 63 millones de euros al año.

Asimismo, en el balance se confirma el **descenso de las bases de cotización**, gran parte de los contratos a trabajadores del hogar se realiza por un escaso número de horas. El resultado es que la **base media mensual** es **inferior en un 30% a la base vigente el año anterior.**

El saldo neto registrado **a 31 de agosto de 2012**, arrojó un **aumento de 83.511 afiliados** más, este es el resultado de la diferencia entre los trabajadores nuevos empleados de hogar incorporados y quienes ya no cotizan como empleados del hogar en el nuevo Sistema Especial. Este dato resulta discreto ya que **según la Encuesta de Población Activa a alrededor de 600.000 personas se ocupan en el sector del trabajo doméstico.**

Burgos ha afirmado que el Gobierno promoverá **cambios en la normativa para simplificar el procedimiento administrativo de encuadramiento y cotización a la Seguridad Social.**

Con la comparecencia del responsable de la Seguridad Social, el Gobierno cumple con el compromiso adquirido con el Pacto de Toledo, marco natural de diálogo en materia de Seguridad Social, de presentar un informe de evaluación del impacto del proceso de integración, una vez concluido el periodo transitorio aprobado el pasado mes de junio.

02/10/2012

El número medio de afiliados a la Seguridad Social desciende a 16.809.803 ocupados en septiembre

La cifra supone un descenso de 86.174 ocupados respecto a agosto; el Régimen General bajó en 79.106 personas, con lo que contabiliza una media de 13.692.548 afiliados, siendo Educación y Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares . Los sectores que registran incrementos.

En particular, los descensos más significativos se registraron en Hostelería con -36.577; Comercio y Reparación de Vehículos de motor y motocicletas, -30.665; Actividades Sanitarias y Servicios Sociales,- 22.643; Administración Pública y Defensa, -19.741 y Construcción, 11.923. En sentido contrario se comportaron Educación, con un crecimiento de 29.535 afiliados, seguido de Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, 10.013.

El secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, explica que «Estamos claramente en un **periodo del año en el que se concentra una notable disminución de afiliación**, caída que afecta a sectores diversos como la **construcción** y la **hostelería**».

Conviene destacar que en el último mes 10.327 empleados domésticos se dieron de alta en el nuevo Sistema Especial del Régimen General, lo que sitúa la cifra total de afiliados del sector en 384.877. Respecto al Régimen de Autónomos, registra un total de 3.044.854 afiliados medios. La diferencia entre agosto y septiembre refleja un descenso de 5.231 personas (-0,17%). En cuanto al Régimen del Mar, baja en 1.097 ocupados, hasta alcanzar los 63.766 afiliados medios, mientras el Carbón suma 5.268, tras crecer en 34 personas respecto a agosto.

VARIACIÓN ANUAL

En **comparación con 2011**, la afiliación en el total del Sistema contabilizó en septiembre un descenso de **625.759 trabajadores (-3,59%),** aproximada-

mente la mitad de la caída de septiembre de 2009, cuando la caída fue de 1.085.265 trabajadores (-5,71%).

En el Régimen Especial de Trabajadores **Autónomos** la tasa de **variación interanual consignó un descenso del 1,53%, 47.282 personas menos**, si bien la cifra total de emprendedores sigue situándose por encima de los tres millones. El Mar registró una bajada del 1,5% (-63.766) mientras la tasa de variación anual en el Carbón retrocedió un 12,2% (-5,268).

Por género, el número de afiliados masculinos alcanzó el pasado mes los 9.048.114, mientras la afiliación femenina se situó en 7.761.689.

En cuanto a la afiliación de trabajadores extranjeros alcanzó en septiembre los 1.728.836 ocupados, de los que 1.504.856 pertenecen al Régimen General, 217.191 al Régimen de Autónomos, 5.041 al Mar, 508 al Carbón y 1.240 al Hogar.

02/10/2012

El paro registrado en septiembre subió casi 80.000 personas y ya supera los 4,7 millones de parados

Los datos de los Servicios Públicos de Empleo del conjunto de las comunidades autónomas correspondientes al mes de septiembre registran un aumento de 79.645 personas, en relación con el mes anterior, lo que supone un incremento de un 1,72%. En total el paro registrado se ha situado en 4.705.279 personas.

Este dato es sensiblemente mejor que el registrado en 2011, cuando el paro se incrementó en 95.817 personas, y algo inferior al de 2009, en un contexto de recesión económica semejante al actual. De hecho, en septiembre de 2009 el incremento alcanzó la cifra de 80.367 desempleados.

En este sentido, la **secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo,** ha manifestado que los datos del paro registrado en el mes de septiembre, **aunque no pueden valorarse de forma positiva**, «toda vez que hay más personas que buscan empleo y no lo encuentran», son sensiblemente **mejores que los registrados el año pasado** y «encadenan cuatro meses en los que el paro registrado se ha comportado mejor que en 2011».

De hecho, señala la secretaria de Estado, «en los meses de julio, agosto y septiembre, el paro se ha comportado también este año mejor que el pasado al sumar 90.010 parados registrados más, frente a los 104.943 de 2011».

Por su parte, Engracia Hidalgo se refirió a la **desaceleración del crecimiento del desempleo:** «frente a ritmos de crecimiento interanual que alcanzaron un máximo del 12,5% en mayo, con los datos de septiembre el incremento se sitúa en el 11,3%, más de un punto por debajo del dato de mayo de 2012».

02/10/2012

Acuerdo unánime de las Comunidades Autónomas para cumplir los objetivos de déficit

El presidente del Gobierno ha destacado la unanimidad alcanzada entre todas las Comunidades Autónomas para cumplir los objetivos de déficit, lo que permitirá cumplir con las obligaciones derivadas de la pertenencia al euro y con el pacto fiscal europeo.

Mariano Rajoy consideró destacable el desarrollo de la Conferencia porque en ella se ha hablado de lo que importa; «de la crisis económica, de las personas y de su situación y de qué podemos hacer para mejorar ésta y resolver los problemas de los españoles». En este sentido insistió en que «debe reconfortar a todos» que se haya llegado a puntos de encuentro pese a las distintas sensibilidades de los reunidos. A su juicio, el esfuerzo hecho por los presidentes para aproximar posiciones es de agradecer y es un **mensaje positivo** de cara a los ciudadanos, a Europa y a los mercados.

Del texto respaldado por unanimidad, el presidente del Gobierno destacó el **compromiso con la consolidación fiscal** con el que «todos decimos que estamos comprometidos con la **reducción del déficit**». «En España --resaltó-, que es un país fuertemente descentralizado, es muy importante que todos cumplamos».

Rajoy también informó del acuerdo alcanzado para que el **Consejo de Política Fiscal y Financiera** establezca un procedimiento de cara a determinar los **criterios de reparto del déficit entre las Administraciones Públicas** de cara al **2014.**

«España -continuó el presidente- necesita una economía más competitiva» por lo que hay que seguir avanzando en medidas para el crecimiento y el empleo. Estas medidas «son precisas, lo mismo que la austeridad» en la que hay que perseverar. Para ello, se intensificará la colaboración entre Administraciones para dinamizar el tejido productivo. En este sentido, se evaluarán **políticas activas y pasivas de empleo** y se creará un **grupo de trabajo «para la racionalización administrativa que permita eliminar trabas burocráticas y eliminar duplicidades».**

Entre lo acordado Rajoy también quiso destacar el claro apoyo a la política agraria común y a las de cohesión.

03/10/2012

75 detenidos por un fraude de 1,6 millones a la Seguridad Social

La Policía Nacional ha destapado en Alicante y Murcia un fraude de 1,6 millones de euros a la Seguridad Social en una operación en la que han sido detenidas 75 personas, entre ellas un empresario que dio de alta a más 700 ciudadanos para que **obtuvieran fraudulentamente ayudas estatales por desempleo.**

Los arrestados están acusados de los presuntos **delitos de falsedad documental, estafa al Servicio Público de Empleo Estatal y contra la Seguridad Social**, ha informado hoy la Policía en un comunicado.

El empresario detenido en esta operación policial, denominada «Grame», estaba afincado en el municipio de Orihuela, al sur de la provincia alicantina.

Según la nota, esta persona usó supuestamente **cinco empresas ficticias, sin actividad laboral**, para **dar de alta a más de 700 ciudadanos en menos de cuatro años y sin abonar las cuotas correspondientes a la Seguridad Social,** con la finalidad de que se **beneficiaran fraudulentamente de ayudas estatales por desempleo.**

Además, a través de una amplia red de colaboradores e intermediarios en las provincias de Alicante y Murcia, captó a unas 120 personas, en su mayoría de nacionalidad marroquí, y les vendió contratos de trabajo para que pudieran regularizar su situación en España.

La Policía Nacional ha estimado en **1.600.000 euros la deuda contraída con la Seguridad Social** en concepto de **cuotas por «trabajador»** dado de alta en el sistema de forma fraudulenta.

Las empresas habían sido creadas para permitir el **acceso indebido a autorizaciones de trabajo y residencia de extranjeros y el disfrute de prestaciones públicas**, mediante la **simulación laboral** y registrando continuos movimientos de altas y bajas de trabajadores, sin pagar ningún ingreso a la Seguridad Social, según la Policía.

Las **investigaciones empezaron el pasado mes de febrero** y la operación

sigue abierta, por lo que no se descartan nuevas detenciones, han explicado las citadas fuentes.

03/10/2012

Los efectos de la futura Formación Profesional dual se verán a corto plazo

La Secretaria de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, Montserrat Gomendio, se mostraba en la tarde de ayer convencida esta tarde de que «a corto plazo se verán los efectos de la nueva Formación Profesional que se va a implantar en España».

Palabras de Montserrat Gomendio en Nicosia (Chipre), donde está participando en la reunión informal de Ministros de Educación de la Unión Europea.

Gomendio ha explicado los detalles de la reforma educativa en la que está trabajando su Departamento y que tienen como objetivo –ha dicho- «promover la cultura del esfuerzo y premiar la buena labor de los estudiantes».

«Somos ambiciosos y optimistas y queremos **reformar la educación**, especialmente considerando que el aumento de inversión en los últimos años no ha supuesto una mejora de los resultados de los alumnos en nuestro país. El diagnóstico del que partimos es una **tasa de abandono escolar temprano en España que supera el 26%.** Tenemos una **tasa baja de elección de Formación Profesional,** que necesita una modernización y un acercamiento al mundo laboral. Además, los resultados educativos en las pruebas internacionales son bajos».

La Secretaria de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades ha explicado a sus homólogos europeos la **necesidad de reformar la Formación Profesional** en España «para mejorar los datos de desempleo juvenil, para hacerla más atractiva, modernizarla y acercarla al mundo laboral. Por supuesto, en colaboración con el Ministerio de Empleo».

Montserrat Gomendio ha recordado que «el déficit presupuestario en nuestro país afecta a la educación, pero somos ambiciosos y optimistas», de ahí que haya recalcado que «en este contexto de reformas se hace indispensable la colaboración entre los estados miembros».

Las palabras de Gomendio han sido alabadas por la Comisaria de Educación Androulla Vassiliou, quien en su intervención de cierre de la sesión, ha acogido favorablemente los comentarios de las delegaciones de España e Irlanda sobre la **importancia de la eficiencia en el gasto que se destina a educación** y la decisión de invertir bien ese presupuesto.

05/10/2012

Sanidad anuncia un nuevo marco legal de promoción laboral para las personas con discapacidad

La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, ha defendido la «plena incorporación» de las personas con discapacidad al mercado laboral, y ha señalado que debe realizarse en total igualdad de oportunidades.

Para garantizarlo, ha anunciado la puesta en marcha de un **nuevo marco legal de promoción laboral para las personas con discapacidad,** en colaboración con sus representantes y con el resto de ministerios competentes.

Así lo ha aseguró durante su intervención en el acto conmemorativo del **15º aniversario del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI),** que se celebró ayer en el Senado. La ministra ha señalado que la discapacidad afecta a uno de cada diez españoles. Además, en los últimos años ha aumentado la discapacidad sobrevenida, lo que supone, a juicio de Mato «un nuevo desafío». Para hacerle frente, la ministra ha expresado el compromiso del Gobierno para **elaborar un nuevo marco legal.**

La futura Ley General de Discapacidad, en la que ya está trabajando el Ministerio, armonizará toda la regulación anterior en la materia (la **Ley de Integración Social de los Minusválidos**, Lismi, la **Ley de Igualdad de Oportunidades y Accesibilidad Universal** y la **Ley de Infracciones y Sanciones**). El objetivo es desarrollar «una verdadera estrategia donde la discapacidad pase a estar presente en todos los ámbitos de decisión».

La ministra también ha hecho un repaso por algunas de las últimas actuaciones en materia de discapacidad, empezando por la **reforma de la Ley de Dependencia,** que la hace «más justa» y asegura sus sostenibilidad. También ha señalado la definición de un baremo único para cuantificar el grado de discapacidad y las iniciativas de inserción laboral, como la reserva de un 7 por ciento de las plazas de Formación Sanitaria Especializada (MIR, etc.) para personas con discapacidad.

El objetivo de todas estas iniciativas, ha explicado Mato, es contribuir, con medidas concretas, «a una integración en igualdad real de oportunidades».

05/10/2012

El empleo juvenil centra la quinta Jornada Mundial por el Trabajo Decente

La quinta Jornada Mundial por el Trabajo Decente, que se celebra hoy en más de un centenar de países, tendrá como tema central este año el empleo juvenil, informó en un comunicado la Confederación Internacional de Sindicatos (ITUC).

Los participantes en los actos que se desarrollarán en distintos continentes **exigirán medidas más firmes para lograr una recuperación económica,** la **creación de empleos para la gente joven**, condiciones de trabajo dignas y el pleno respeto de los derechos de los trabajadores, añade la nota.

La Confederación de sindicatos subraya que las altas tasas de desempleo entre los jóvenes, que en algunos países alcanzan cerca del 60%, son «una bomba de relojería social y económica».

Con motivo de esta jornada habrá, entre otras acciones, una manifestación en Haití y un primer evento en Birmania al que asistirá la secretaria general de la Confederación Internacional de Sindicatos, Sharan Burrow, junto con Maung Maung, líder sindical al que el país acaba de permitir regresar tras varios años de exilio forzoso.

En Indonesia se ha convocado una huelga nacional, mientras que en Bulgaria se llevarán a cabo 25 actos diferentes por todo el país, que incluirán desde el reparto de panfletos en las calles hasta reuniones sectoriales sobre empleo juvenil.

Los sindicatos en Senegal organizarán una conferencia sobre alternativas para el empleo juvenil.

Con motivo de esta Jornada, la Confederación de Sindicatos ha presentado un **nuevo sitio web, donde los trabajadores jóvenes pueden comprobar las previsiones laborales en su país y enviar mensajes a los responsables de empleo de sus respectivas naciones.**

07/10/2012

España es uno de los países que más tarda en acatar las sentencias europeas

La Comisión Europea ha señalado hoy que España es uno de los países que

más tarda en cumplir las sentencias por **procedimiento de infracción** del Tribunal de Justicia de la Unión, ya que pasan **casi dos años de media hasta que las aplica.**

La CE informó de que esa es una de las conclusiones del informe publicado hoy sobre la rapidez con que los Estados miembros implementan las **directivas de mercado interior** en su legislación nacional y cumplen las sentencias condenatorias del Tribunal de Luxemburgo.

Según ese documento, las autoridades españolas tardan una media de 21,8 meses en acatar las sentencias tras los procedimientos de infracción, lo que les sitúa en el tercer puesto de los que más tardan después de Irlanda (23,1 meses) y Francia (22,1).

La Comisión también indica en su informe que España es **uno de los países contra el que más procedimientos por vulneración de las normas de mercado interior se abren** (62 casos pendientes) aunque la tendencia va la baja y desde 2007 se le han abierto un 45% menos de expedientes. Italia, Grecia y Bélgica son los países que lideran en número los procedimientos de infracción en la Unión Europea (UE), donde se incoan una media de 31 procedimientos por país.

El **40% de esos expedientes** están relacionados con el **medio ambiente** y la **fiscalidad.**

El comisario europeo de Mercado Interior, el francés Michel Barnier, subrayó de nuevo que «el mercado único es el motor para el crecimiento, pero eso sólo funciona si las reglas se aplican correctamente».

«En esta época de crisis, el mercado único desempeña un papel crucial a la hora de sacar a Europa del estancamiento económico», añadió el portavoz comunitario de Mercado Interior, Carlo Corazza, durante la conferencia de prensa diaria del Ejecutivo comunitario.

Agregó que «los países van mejorando en la transposición pero aún hay muchas normas que se hacen tarde. Sólo con que un país implemente mal o tarde una norma, todo el mercado común se ve afectado».

El cuadro de indicadores del mercado interior publicado por la Comisión Europea apunta también a que el **déficit medio de transposición** (porcentaje de directivas del mercado interior no incorporadas a tiempo al derecho nacional), ha vuelto a cifrarse en el **0,9%**, un porcentaje por debajo del objetivo acordado por los Jefes de Estado y de Gobierno en 2007.

Los Estados miembros también han conseguido **reducir en un 0,8%** el número de **directivas incorporadas de forma incorrecta** en el último año.

08/10/2012

El gasto para el conjunto de pensiones crece un 4,6%

El Presupuesto de la Seguridad Social para 2013 recoge un crecimiento del 4,69% para el conjunto del gasto en pensiones, que se sitúa en 108.825,6 millones de euros; en concreto, la partida destinada a pensiones contributivas asciende a 106.350 millones de euros -el 10,01% del PIB-, un 4,3% más que en las Cuentas de 2012.

En un escenario económico de extraordinaria dificultad todas las pensiones se revalorizan el 1% por segundo año consecutivo.

Los Presupuestos de la Seguridad Social incorporan las medidas necesarias para **mantener la prestación de los servicios públicos esenciales** a la vez que se mejora en la eficiencia para contribuir al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria 2013-2015.

El objetivo para 2013 sigue siendo el **equilibrio entre ingresos y gastos no financieros** (125.791 millones de euros). En conjunto, el Presupuesto consolidado del Sistema es de 128.228 millones de euros, un 6,2% superior al Presupuesto anterior.

Como ya ocurrió en 2012, se reducen todos los capítulos de gasto excepto las transferencias corrientes (5,2%), que crecen por los mayores compromisos de gasto en pensiones e IT, y Bienes y Servicios (1,3%). El resto refleja un notable esfuerzo de austeridad, sobre todo en Personal (-1,8%), Gastos financieros (-2,3%), Inversiones Reales (25,5%) y Transferencias de capital (-23,7%).

Por el lado de los ingresos, las cotizaciones sociales explican el 82,6% de los recursos que entran al Sistema (105.863 millones, un -0,4% menos que en el Presupuesto anterior); las Aportaciones del Estado el 12,1%; las Operaciones no Financieras el 2% y Otros Ingresos el 3,29%.

FIN A UN SOBRECOSTE DE 15.553 MILLONES DE EUROS

En 2013 se culmina la separación irreversible de las fuentes de financiación del Sistema, recogida de modo expreso en la primera recomendación del Pacto de Toledo. Esto significa que **las prestaciones de naturaleza no contributiva se financiarán exclusiva-mente con cargo al Estado, vía impuestos**, de modo que las **cotizaciones sociales** recuperan su verdadera esencia: el **pago de prestaciones contributivas.**

Este nuevo orden **libera a la Seguridad Social de cargas impropias** que ha asumido tradicionalmente. Sólo en complementos a mínimos, el Sistema ha dedicado desde el 2000 cerca de 50.000 millones de euros a este fin.

Con los **Presupuestos Generales para 2013 se termina** definitivamente con esta situación. El Estado aporta 7.895 millones de euros más para financiar el 100% de los complementos a mínimos, pero también asume el coste de otras prestaciones de naturaleza no contributiva, aportando 7.658 millones de euros adicionales. En conjunto, el Estado incrementa su esfuerzo un 74,9%, una cifra sin precedentes.

09/10/2012

Cuarenta detenidos en la Región de Murcia por fraude a la Seguridad Social

La Policía Nacional, en el marco de la operación Alamillo, ha detenido a cuarenta personas, todas ellas de nacionalidad marroquí, acusadas de **simular relaciones laborales** con una empresa del sector de la construcción, ubicada en Mazarrón, **para después cobrar las prestaciones por desempleo.**

Según han informado fuentes de la Delegación del Gobierno en Murcia, estas detenciones se han producido en el último mes, en colaboración con la Inspección Provincial de Trabajo, la Tesorería General de la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), tras las investigaciones iniciadas el pasado mayo, al detectarse la **tramitación fraudulenta de altas en la Seguridad Social.**

Así, el pasado julio se detuvo al responsable de la empresa mencionada, un español de 39 años, como presunto responsable de diversos delitos de fraude a la Seguridad Social y falsedad documental, quien, junto a un ciudadano marroquí de 43 años, que contaba con diversos **antecedentes policiales por falsedad documental**, simularon la contratación de un elevadísimo número de trabajadores durante los dos últimos años.

Según las mismas fuentes, a finales de 2009, en plena crisis económica, se detectó «un incremento desmesurado» en la **contratación de empleados** en la citada empresa, la cual **carecía de actividad tanto laboral como económica**,

ya que habían cesado todas sus operaciones mercantiles.

Pese a todo, entre 2010 y 2011 se simuló la contratación de unos trescientos trabajadores, quienes eran dados de alta y, posteriormente, despedidos, tras cumplir el tiempo necesario para completar los periodos de cotización exigidos legalmente para el acceso a las prestaciones por desempleo. En otras ocasiones, estos trabajadores pretendía acceder a **permisos de residencia, a sus renovaciones o a beneficiarse del derecho a la reagrupación familiar** previsto en la **Ley de Extranjería**.

Según las mismas fuentes, esta empresa, durante esos dos años, contrató a más de setenta mujeres, y se ha podido comprobar que unos cincuenta «falsos empleados» residían fuera de la provincia de Murcia, algunos en provincias tan distantes como Lugo, Álava, Cantabria o Gerona.

Otra de las artimañas utilizadas era permitir el **empadronamiento conjunto de varios trabajadores** en algunos domicilios de la provincia de Murcia, si bien éstos realmente se encontraban fuera de la provincia, e incluso de España.

Las fuentes han explicado que el empresario **cobró distintas cantidades de dinero a los extranjeros a cambio de mantenerlos de alta en la Seguridad Social** durante los periodos que éstos necesitaban para los fines referidos, sin que los mismos llegasen «en ningún momento» a realizar actividad laboral alguna.

Por parte de la **Tesorería General de la Seguridad Social** se han **anulado todos los movimientos de alta y baja de los investigados**, que han generado una deuda con la Seguridad Social por impago de cuotas y demás conceptos de recaudación de **medio millón de euros.**

Además, el SEPE procedió a la **extinción/revocación de las presta-ciones indebidamente generadas**, que se aproximarían al **millón de euros**.

La operación ha sido desarrollada por la Brigada de Extranjería y Fronteras de Cartagena, en colaboración con la Comisaría General y de la Brigada de Extranjería de Lorca.

09/10/2012

Justicia ofrece mil euros por trabajar de Juez de refuerzo o sustituto para desatascar los juzgados de lo Social

El Ministerio de Justicia ha ofrecido una **cantidad «inferior a los 1.200 euros» mensuales** a los jueces que decidan **simultanear su trabajo en un juzgado o en un tribunal «con la atención como titular por sustitución** o en funciones de refuerzo de un Juzgado de lo Social vacante o necesitado de dicho auxilio».

La oferta ha sido transmitida a través de una carta del vocal del Consejo General del Poder Judicial Félix Azón en la que **asume que esa retribución «es absolutamente insuficiente** para compensar dignamente el esfuerzo a realizar, pero es la única alternativa ofrecida por el Ministerio de Justicia de inmediata eficacia». No obstante, advierte de que hacerse cargo de otro juzgado «no traería aparejada una **exigencia de rendimiento** semejante a la del órgano desempeñado en propiedad, sino de alrededor del 50%».

Azón ha explicado que la oferta de Justicia es «genérica» pero el Consejo la ha centrado en los **Juzgados de lo Social porque a consecuencia de la crisis son los que soportan mayor sobrecarga** de trabajo, ya que son los que tramitan, entre otros asuntos, los despidos.

La carta fue enviada hace una semana y hasta ahora una decena de jueces han mostrado interés, aunque una buena parte manifiesta la imposibilidad de compaginar su trabajo con el refuerzo en otro juzgado.

Según Azón, se trata de «un sondeo» que estará abierto hasta el viernes para conocer si hay jueces dispuestos a trabajar «todavía más», por lo que sería «un gran éxito» que, al menos, tres jueces se apuntasen a esta iniciativa.

En este sentido ha recordado que en 2010 ya hubo una oferta similar dentro de un plan de refuerzo de los Juzgados de lo Social y, aunque en aquella ocasión el salario extra era bastante superior, hubo que acudir a refuerzos externos porque «no es fácil llevar dos juzgados».

Por ello, aunque la oferta está únicamente dirigida a los jueces de lo social, Azón **tampoco descarta en su misiva la participación de «quienes sirven en otro orden jurisdiccional».**

10/10/2012

Unificado el baremo para determinar el grado de discapacidad

El Boletín Oficial del Estado de hoy ha publicado el **Real Decreto 1364/2012, de 27 de septiembre**, por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, para **establecer un único baremo en todas las Comunidades Autónomas** para determinar cuándo es **necesaria la asistencia de una tercera persona**, tanto en las situaciones de **discapacidad,** como en las de **dependencia.**

La norma publicada hoy y que entra en vigor mañana modifica el Real Decreto 1971/1999 para adaptarlo al Real Decreto de 174/2011, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la **Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de **Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**

Con esta modificación, además, se **suprime la obligación de señalar el tipo de discapacidad** física, psíquica o sensorial en el certificado del grado de discapacidad. Se protege, de este modo, la privacidad de la persona con discapacidad.

Asimismo, la **información sobre el grado de discapacidad sólo se entregará a instancias de la propia persona interesada o de su tutor** o representante legal, en su caso.

11/10/2012

CCOO y UGT rebaten los argumentos de la Defensora del Pueblo para no recurrir la reforma laboral

CCOO y UGT aunque respetan la decisión adoptada por la Defensora del Pueblo de **no presentar recurso de inconstitucionalidad contra la reforma laboral**, ni la entienden, ni la comparten.

En un **comunicado conjunto** ambos sindicatos **critican las formas** en la que la Defensora del Pueblo ha transmitido su decisión (en el último momento y después de salir publicada en los medios de comunicación) **y los argumentos** que tratan de justificar su inacción (alega que ya otros sujetos u organismos legitimados han interpuesto un recurso de inconstitucionalidad contra determinados artículos y cuestión de inconstitucionalidad por parte de un Juzgado de lo Social).

Asimismo, advierten que esta falta de actuación de la Defensora del Pueblo crean **inseguridad en los ciudadanos**, en la defensa de sus derechos y libertades y hacen un flaco favor a la confianza depositada en nuestras instituciones.

El 10 de octubre se ha recibido, vía e-mail, carta de la Defensora del Pueblo fechada el día 8 de este mismo mes, a la que se acompaña la Resolución adopta-

da el día 5 del mismo mes por la citada Defensora en relación a la solicitud de interposición de recurso de inconstitucionalidad contra la **Ley 3/2012, de 6 de julio**, de medidas urgentes para la **reforma del mercado laboral.**

Como cuestión previa, cabe señalar que el lunes 8 de octubre, último día de plazo para interponer el recurso, saltó a los medios de comunicación la noticia sobre la decisión de la Defensora del Pueblo de no interponerlo. Los medios que se hicieron eco de la misma explicaban que según fuentes de esa institución se seguía el criterio general aplicado desde siempre de **no promover el recurso cuando otros representantes legitimados ya lo han hecho.**

Es más, añadían que la oficina de la Defensora del Pueblo se inhibe y no presenta su propio recurso «para no entrar en peleas políticas».

Valoración sobre la forma de dar a conocer la decisión adoptada

Es **inaceptable que quienes presentan la petición de actuación** de la Institución del Defensor del Pueblo tengan **conocimiento de la decisión adoptada a través de los medios de comunicación** habiendo que esperar dos días para ser informados mediante un sistema tan inmediato como es el correo electrónico y sin que haya mediado explicación alguna a tan lamentable hecho.

VALORACIÓN SOBRE EL CONTENIDO DE LA RESPUESTA

A tenor de la carta recibida la no interposición del recurso viene **motivada por «no encontrar fundamentos jurídicos suficientes»** para ello adoptando la resolución que se acompaña. Parece por tanto que la razón de la inacción de la Defensora del Pueblo radica en la falta de fundamentos suficientes para sustentar el recurso solicitado.

Sin embargo, de la lectura de la Resolución se infiere otra motivación: **distintos sujetos u organismos legitimados (Parlamento de Navarra; 115 Parlamentarios) han interpuesto recurso de inconstitucionalidad** contra determinados artículos (no coincidentes necesariamente en todos los casos) **y cuestión de inconstitucionalidad por parte de un Juzgado de lo Social.**

Se dice que desde el comienzo de sus actividades, y sin perjuicio de su libertad de acción, el criterio general es no ejercitar la legitimación que tiene conferida cuando cualquier otro sujeto legitimado ya la haya iniciado. Y ello por razones de economía procesal y de preservación de la neutralidad política.

Sólo cuando «la eventual inacción de los presuntos titulares de la competencia pudiera suponer un riesgo para el legítimo y pleno ejercicio de los ciudadanos, de los derechos y libertades que la Constitución les reconoce, procedería la actuación, digámoslo así, subsidiaria del Defensor del Pueblo».

Ante estos argumentos cabe señalar:

Los recursos de inconstitucionalidad interpuestos, como es evidente, se basan en las violaciones que cada cual alegue. Por tanto, no es de recibo concluir que el mero hecho de que ya exista un recurso interpuesto cubre necesariamente todas las posibles infracciones a la Constitución que se hayan podido producir.

Es curioso que se haya esperado hasta prácticamente el último día del plazo, justo después de que los Parlamentarios presenten el suyo (el día 5 de octubre, fecha también de esta Resolución) para adoptar la decisión. Si se tuviera intención de interponer recurso parece lógico que se preparase con tiempo.

El hecho de que sea la tónica general el no ejercitar la legitimación que tiene conferida si otros lo hacen, no parece un argumento convincente.

Alegar razones de economía procesal nos causa auténtica perplejidad cuando están en juego derechos tan fundamentales para millones de trabajadores.

El asombro aumenta ante la necesidad de **preservar la neutralidad política** que se aduce. ¿Desde cuándo los **derechos y libertades constitucionales** de los ciudadanos entran en la **calificación de materia «política»**?

Finalmente, y no menos sorprendente, es que la propia Defensora del Pueblo considere que tiene una actuación subsidiaria respecto a otros titulares legitimados para defender esos derechos y libertades de los ciudadanos.

Como no puede ser de otra forma, respetamos la decisión adoptada pero en modo alguno podemos compartirla pues entendemos que **los argumentos en los que se ha basado la inacción carecen de la más mínima entidad y crean inseguridad en los ciudadanos en la defensa de sus derechos y libertades** y hacen un flaco favor a la confianza que como tales tenemos depositada en nuestras Instituciones.

15/10/2012

Ninguna patología derivada de los riesgos psicosociales en el trabajo se considera enfermedad profesional

La Secretaria de Salud Laboral de UGT, Marisa Rufino, ha presentado esta semana el **Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2012** donde ha subrayado que, **con la excusa de la crisis, la labor preventiva en las empresas está pasando a un segundo plano** y los empresarios están dejando de invertir en esta materia y como consecuencia, cada día fallecen dos trabajadores en España, se registran 15 accidentes graves, más de 1.000 leves y 50 enfermedades profesionales.

«A pesar de la ya larga trayectoria de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, aún el 20% de las empresas no realizan la evaluación de riesgos laborales a la que están obligadas por ley y el 40% no facilita la formación necesaria en esta materia a sus trabajadores» ha explicado.

«Y en materia de **riesgos psicosociales**, los datos son, si cabe, más desoladores, ya que **ni una sola patología derivada de los riesgos psicosociales en el trabajo (estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo) se está tratando como enfermedad profesional.** Se derivan todas como enfermedades comunes».

Marisa Rufino ha denunciado que esto «tiene dos vertientes muy negativas, una para la sociedad, que está asumiendo grandes costes a través del sistema nacional de salud, que deberían asumir las mutuas, y otra para el propio trabajador, ya que de tratarse como enfermedad profesional las prestaciones son mejores».

Rufino ha destacado que en la actual coyuntura, marcada por la crisis y fuertes recortes, «no se puede entender cómo las administraciones no se afanan más en perseguir este tipo de prácticas que provocan grandes costes para los sistemas sanitarios públicos y ha resaltado que la salud mental es la segunda causa de baja en este país y se deriva, en todos los casos, como enfermedad común».

«La **falta de interés por parte de las empresas por el reconocimiento de los riesgos psicosociales** también se evidencia con las cifras de la Inspección que indican que **sólo el 15% de las empresas realizan la evaluación correspondiente de riesgos psicosociales** a la que están obligadas por Ley. Y, de las empresas que realizan esta evaluación, el 50% lo hacen por requerimiento previo de la Inspección después de una visita».

La Secretaria de Salud Laboral de UGT ha denunciado que es evidente que «en este país no existe cultura preventiva en el trabajo, aunque se hable de preservar la salud de miles de personas e impe-

dir, en el peor de los casos, más fallecimientos».
La crisis agrava aún más las patologías derivadas de los riesgos psicosociales con más de 50 millones de personas afectadas en Europa
La actual situación de crisis está **agravando aún más las patologías derivadas de los riesgos psicosociales.** De hecho, se calcula que en Europa hay 50 millones de personas afectadas por estos riesgos.
Al respeto, Marisa Rufino ha detallado que «el aumento de las desigualdades, el desempleo, los recortes, la precariedad, todos estos son factores que contribuyen a incrementar las enfermedades que afectan a la salud mental de los trabajadores. Y, en este sentido, la **Reforma Laboral** (que trae más precariedad, más despidos fáciles, cambios en las condiciones de trabajo en definitiva, más inseguridad), junto con la crisis y las menores inversiones en prevención por parte de las empresas, constituyen un sumatorio fatídico que conduce a más accidentes, más enfermedades profesionales y, sobre todo, el incrementos de enfermedades mentales (estrés, ansiedad, depresión, violencia en el trabajo)».

18/10/2012

CCOO y UGT rechazan la composición y funciones de la Comisión Permanente de la CCNCC

UGT y CCOO presentaron una declaración conjunta en el Pleno de la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC),** celebrado en el día de ayer, rechazando la composición y funciones de la Comisión Permanente, constituida en dicho Pleno.
Ambos sindicatos señalan que las **funciones atribuidas a esta Comisión no corresponden a dicho organismo**, **sino al superior, el Pleno**, y consideran que el **número reducido de miembros** (dos por cada grupo de representación más el secretario y el presidente) **impide que todas las organizaciones sindicales más representativas** puedan participar en el **ejercicio de sus funciones,** afectando a su derecho de participación institucional.
CCOO y UGT desean hacer constar su oposición a la composición y funciones de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenio Colectivos (CCNCC) como ya se puso de manifiesto en las alegaciones formuladas al borrador de Real Decreto de regulación de la CCNCC, que se nos envió para observaciones: Carece de toda lógica en un órgano colegiado como es la CCNCC, que el núcleo de **funcionas más esenciales, incluidas las resolutorias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos,** recogida en el **artículo 82.3 del ET**, se atribuya, no al Pleno, sino al **órgano inferior** y que sea éste el que determine el ámbito de actuación del órgano superior. Tal atribución a la Comisión Permanente, con sólo dos representantes por cada grupo de representación en lugar de los seis que tiene el Pleno, más el Presidente nombrado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con voto decisorio, refuerza los **problemas de inconstitucionalidad pues se sitúa la decisión en un órgano más ejecutivo y menos participativo.**
Como ya ha sido puesto de manifiesto ante el Pleno de la CCNCC, ambas organizaciones sindicales van a interponer **recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Supremo contra el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre**, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), por entender que el procedimiento de inaplicación de convenios colectivos desarrollado en el Real Decreto 1362/2012 incurre en **inconstitucionalidad,** por lo que en tanto que dichas funciones les son atribuidas a la CCNCC por ley, se solicitará a la Sala el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad. Igualmente será objeto de dicho recurso la atribución de las funciones nucleares de la CCNCC a la Comisión Permanente y no al Pleno, así como su composición.

18/10/2012

Los líderes de UE se reúnen con los sindicatos tras la convocatoria de la jornada de acción europea

Los presidentes de la Comisión y el Consejo Europeo analizarán hoy fórmulas para salir de la crisis con patronal y sindicatos de Europa, después de que éstos últimos convocaran una nueva **«jornada de acción europea»** contra la austeridad para el **próximo 14 de noviembre**.
La **cumbre social tripartita** de este semestre tendrá lugar hoy en Bruselas antes de la **reunión de líderes de la UE**, y en ella participarán los máximos representantes del Ejecutivo comunitario y del Consejo, José Manuel Durao Barroso y Herman Van Rompuy, junto a representantes de los interlocutores sociales comunitarios.
Entre ellos estará Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO y actual presidente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), órgano que ayer anunció la convocatoria de una **«nueva jornada de acción europea» para el 14 de noviembre.**
La «jornada de acción y solidaridad» consistirá en huelgas, manifestaciones, marchas y otras acciones organizadas de forma coordinada por los sindicatos nacionales de todos los Estados miembros.
En el marco de la jornada europea, los sindicatos CCOO, UGT y USO están ultimando la **convocatoria de una nueva huelga general en España**, aunque la decisión definitiva debe tomarse en sus respectivos órganos de decisión.
Con esta nueva acción conjunta, los sindicatos europeos pretenden «expresar su fuerte oposición a las medidas de austeridad que están arrastrando a Europa al estancamiento económico, la grave recesión y el desmantelamiento continuado del modelo social Europeo», según señaló la CES.
Los líderes de las instituciones europeas y los representantes de patronal y sindicatos ofrecerán una rueda de prensa conjunta al término de la cumbre social, a partir de las 10:30 GMT.
También están previstas declaraciones de Toxo junto al secretario general de UGT, Cándido Méndez, quien se encuentra en Bruselas para participar en la reunión del Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos.

18/10/2012

14 de noviembre: huelga general en España y «Jornada de acción y solidaridad» en Europa

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), ha decidido convertir el 14 de noviembre en un jornada de movilización en toda la Unión Europea, «confirmando» que la convocatoria de huelga general en España -que los sindicatos daban por segura y que querían enmarcarla en una jornada de movilizaciones en toda Europa- será también el 14N.
Los sindicatos europeos decidieron ayer convocar una **«Jornada de acción y solidaridad por un Pacto Social para Europa»**, que aunará la «acción» de las huelgas y protestas previstas en los países que sufren los mayores recortes y la «solidaridad» de los actos de apoyo previstos en el resto de países europeos.
La decisión adoptada por la CES pare-

ce confirmar que el **14N habrá huelga general en España,** séptima en democracia si se consideran los paros generales de 24 horas, novena si se incluyen la media jornada de huelga de 1992 contra el recorte de las prestaciones por desempleo y la hora de paro de 1978 convocada también a escala europea.

La convocatoria formal de la huelga queda **pendiente de la aprobación mañana por los máximos órganos directivos de UGT y CCOO y el apoyo de la Cumbre Social**

LA ELECCIÓN DEL 14 DE NOVIEMBRE

El 14 de noviembre satisface a los sindicatos porque les permitirá «escenificar» su **rechazo a los Presupuestos de 2013** que se estarán debatiendo en el Congreso, además de ser la **primera convocatoria de huelga general que coincida con una campaña electoral,** la de Cataluña, cuyas elecciones se celebran el 25 de noviembre.

Movilizaciones en otros países

Además de las huelgas en España y en Portugal -ya convocada para el 14N con anterioridad- es muy posible que también se convoquen en Grecia, Chipre y Malta, y que se realicen «acciones importantes» en Alemania, Italia, Francia y Bélgica.

Sería la séptima huelga general de 24 horas

1. En 1985 por aumento de 2 a 8 años del período de cálculo de las pensiones.
2. En 1988 por el plan de empleo juvenil.
3. En 1994 por la reforma laboral.
4. En 2002 por reforma de la protección por desempleo y de la Ley Básica de Empleo.
5. En 2010 por la reforma laboral y los ajustes económicos.
6. En 2012 por la reforma laboral del Real Decreto-ley 3/2012

18/10/2012

Suplemento de crédito en el FOGASA para el pago de prestaciones acordadas a los trabajadores

El Consejo de Ministros ha aprobado un **suplemento de crédito** en el presupuesto del **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**, por importe de **300 millones de euros**, financiado con cargo al remanente de tesorería del propio organismo, destinado a atender el pago de las prestaciones acordadas a los trabajadores, según lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo** y en la **disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Así, FOGASA debe **abonar** a los trabajadores los **salarios e indemnizaciones** que las empresas para las que trabajan no han podido satisfacer por encontrarse en situación legal de **insolvencia** o haber sido declaradas en situación de **concurso.**

El importe del suplemento de crédito corresponde al **incremento de un 2,67%** en la entrada de expedientes de **solicitud de prestaciones en el periodo de enero a julio** de presente año respecto al mismo período del ejercicio anterior, así como un aumento del 2,85% de las obligaciones reconocidas para el pago de las prestaciones a los trabajadores afectados.

22/10/2012

El plan de lucha contra el empleo irregular aflora 61.244 empleos sumergidos

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, informa de que el plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, ha permitido aflorar 61.244 empleos sumergidos desde enero, un 19,23% más que en el mismo periodo de 2011.

Fátima Báñez informó de estos resultados en el transcurso del debate de totalidad del **proyecto de Ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social** celebrado hoy el Pleno del Congreso de los Diputados, donde ha destacado que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha realizado hasta el 17 de octubre 171.944 inspecciones en materia de empleo irregular.

En este marco, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha realizado 16.024 actuaciones en materia de prestaciones por desempleo que han permitido detectar 5.008 infracciones de empresarios, frente a 3.642 en el mismo período del año anterior, un 37,5% más.

Fruto de la actuación inspectora se ha detectado también a 7.375 trabajadores que o bien compatibilizaban indebidamente las prestaciones con el trabajo, o las han obtenido fraudulentamente, lo que supone un incremento del 50% respecto al año anterior.

En la lucha contra las empresas ficticias se han realizado 15.371 inspecciones, frente a 8.274 en el mismo período del año anterior. Este incremento en el número de actuaciones ha permitido detectar 1.123 infracciones, frente a las 208 de los nueve primeros meses de 2011, lo que representa un incremento del 540%.

También se anularon 19.007 altas ficticias -contratos de trabajo falsos para acceder a prestaciones-, un 74% más que en los nueve primeros meses del año 2011 (10.919 altas anuladas).

El Gobierno aprobó por acuerdo del Consejo de Ministros del 27 de abril de este año el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social para el período 2012-2013. El objetivo es asegurar mediante la eficacia y la eficiencia en la gestión de ingresos y gastos públicos, el mantenimiento de las políticas de bienestar, y, también, exigir por justicia que quien tiene derechos cumpla también sus obligaciones en el ámbito socio-laboral.

«El objetivo último no es otro que preservar los derechos laborales y sociales reconocidos en nuestra Constitución y en las leyes, y que constituyen la esencia de nuestro Estado del Bienestar», ha recalcado Báñez.

En la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, el Gobierno ha adoptado «medidas inminentes y de choque» para adecuar la estructura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la lucha contra el fraude, dedicando el máximo de sus efectivos a este fin y dotando a sus direcciones territoriales de nuevas competencias en esta materia.

En este sentido, Báñez anunció que este año se incorporarán 121 efectivos al Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: 69 nuevos inspectores y 52 subinspectores, que se dedicarán a la lucha contra el fraude.

De esta forma, se han adoptado medidas estructurales, intensificando la planificación y ejecución de campañas de economía irregular en sectores estratégicos. Y, como uno de los pilares principales en la lucha contra el fraude se han adoptado medidas de colaboración entre las distintas administraciones públicas para el tratamiento integral en la lucha contra el fraude, explicó.

En su intervención, la titular de Empleo y Seguridad Social reconoció la labor profesional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el resto de cuerpos de funcionarios que colaboran en la lucha contra el fraude por los resultados obtenidos y pidió firmeza con quienes no cumplen las obligaciones legales que «afectan tan negativamente la convivencia social».

23/10/2012

Fátima Báñez sostiene que la flexibilidad para evitar despidos hace más «saludables» a las empresas

La ministra de Empleo, Fátima Báñez, ha asegurado hoy que las medidas de **flexibilidad** que se han introducido en la **reforma laboral para evitar los despidos** están contribuyendo a que las empresas sean «más saludables», ya que el paro puede tener consecuencias «nocivas» para la salud de las personas.

En la inauguración del **Foro iberoamericano sobre «Empresas saludables»** Báñez ha destacado que, durante la crisis, se han destruido en España más de 3 millones de puestos de trabajo.

Por ello, ha señalado que el «corazón» de la reforma laboral aprobada por el Gobierno es **fomentar la flexibilidad interna en las empresas**, para que éstas, mediante **reducciones de jornada o de salarios,** entre otras medidas, eviten los despidos.

En este sentido, ha resaltado que con la reforma laboral se han introducido cambios en el ámbito de la contratación para mejorar el concepto de **salud laboral.**

Así, se ha reformado el contrato a tiempo parcial para que los trabajadores que conservan su empleo pueden compatibilizarlo de «forma más saludable» con su vida personal y laboral, ha explicado la ministra.

Báñez ha indicado que, desde que ha comenzado el año, el contrato a tiempo parcial ha crecido un 25 %, por lo que ha expresado su «moderada» satisfacción.

También ha recordado que, **con la reforma laboral, se ha introducido** el **«teletrabajo»**, una figura que, ha afirmado, **no existía en la legislación laboral.**

Otra de las medidas que prepara su departamento y que ha enumerado para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores es que los asalariados que lleguen a la edad legal de jubilación puedan seguir activos y compatibilizar esa actividad con la percepción de una pensión.

La ministra ha afirmado que piensan mandar una propuesta al Pacto de Toledo para que se pueda «vivir de forma más saludable el envejecimiento».

En su intervención también ha subrayado que, de enero a agosto, se han registrado 310.967 accidentes de trabajo con baja, el 18,7 % que en el mismo período de 2011.

De ellos, 270.572 fueron durante la jornada de trabajo, el 20 % menos; y 40.395 «in itinere (en el camino de casa al trabajo o viceversa)», el 7 % menos.

Báñez se ha preguntado si el departamento que dirige está satisfecho con este resultado, a lo que se ha respondido que no y que el camino a recorrer es largo para mejorar las condiciones de trabajo de las personas. Por tanto, **menos paro, más empleo y de más calidad, así como más conciliación familiar y laboral** son los «grandes objetivos» de las medidas de la reforma laboral, ha concluido Fátima Báñez.

24/10/2012

Rechazadas las enmiendas a la totalidad de los Presupuestos Generales

El presidente del Gobierno ha asistido al pleno del Congreso de los Diputados donde se han rechazado las enmiendas a la totalidad a los Presupuestos Generales del Estado. De esta forma, el proyecto sigue su tramitación parlamentaria.

Las once enmiendas de devolución de las cuentas públicas han sido **rechazadas por 179 votos, a favor ha habido 148 votos y se ha registrado una abstención.** Durante los dos días que ha durado el debate, el ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, ha pedido a los grupos que retiren sus enmiendas porque «es el momento de la unidad» para luchar contra la crisis económica.

Los **Presupuestos Generales de 2013** continuarán así su trámite parlamentario en el Congreso con la presentación de **enmiendas parciales**, cuyo plazo **concluye mañana**.

La **ponencia** elaborará su **informe antes del día 31** y, a continuación, la **Comisión de Presupuestos** se reunirá para analizar y votar las enmiendas.

El **8 de noviembre presentará su dictamen, que será elevado a Pleno del 13 al 15 de noviembre.**

Una vez aprobado el texto por el Congreso de los Diputados, se remitirá al Senado. En caso de que la Cámara Alta no introduzca enmiendas ni vete el proyecto, los Presupuestos quedarán definitivamente aprobados.

Si de su paso por el Senado resulta un veto o alguna modificación del proyecto, éste habrá de volver al Congreso, que podrá ratificar o rechazar las enmiendas y, en su caso, levantar el veto.

La **aprobación definitiva proyecto de Ley de Presupuestos está prevista entre el 18 y el 20 de diciembre.**

5/10/2012

Entre enero y septiembre se han abonado más de 1.451,6 millones de euros en prestaciones por maternidad y paternidad

La Seguridad Social ha dedicado entre enero y septiembre de 2012 más de 1.451,6 millones de euros al pago de las prestaciones por maternidad (1.293.591,56) y paternidad (158.096.228,85).

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado 228.305 prestaciones económicas por maternidad en los nueve primeros meses del año, cifra que indica un **descenso del número de procesos por maternidad del -6,27%** con respecto al año anterior.

Del conjunto de prestaciones reconocidas, la mayor parte, 224.408, corresponden a permisos disfrutados por la madre y 3.897 a permisos disfrutados por el padre.

Su **cuantía es equivalente al cien por cien del salario** y se abona directamente por el INSS durante las 16 semanas de permiso (ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).

Además, el **padre puede disfrutar del tiempo cedido por la madre** al mismo tiempo que ella o a continuación, excepto en las seis primeras semanas de descanso obligatorio para la madre, en caso de parto natural (en caso de fallecimiento de la madre, el derecho a estas seis semanas lo puede solicitar el padre). La Ley contempla también la posibilidad de disfrutar a tiempo parcial del permiso.

Cuando las trabajadoras estén cobrando la prestación por desempleo total y pasen a la situación de maternidad, percibirán la prestación correspondiente y, tras agotarla, reanudarán el cobro del desempleo por el tiempo que restara por percibir y en la cuantía que correspondiera en el momento de la suspensión.

El número de **procesos por paternidad de enero a septiembre de 2012 ha sido de 188.074, con un descenso del -7,23%** respecto a 2011, y un coste de más de 158.096 millones de euros (158.096.228,85).

El permiso por paternidad es independiente del de la madre y compatible con el disfrute compartido del permiso por maternidad, cuando es cedido por la madre. La cuantía del subsidio por paternidad es la misma que el importe del permiso por maternidad: 100% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad Temporal, derivada de

contingencias comunes. La prestación se abona por un periodo de 15 días (dos más por cada hijo a partir del segundo).

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO, MENOR ACOGIDO O FAMILIAR

Durante los primeros nueve meses de 2012 se han registrado 28.986 excedencias por cuidado familiar, de las que 27.142 correspondían a solicitudes presentadas por mujeres y 1.844 por hombres. Con respecto al mismo periodo de 2011, los permisos por este concepto han bajado en 3.594.

25/10/2012

Apertura del diálogo y ámbitos de negociación en la Administración

El secretario de Estado de Administraciones Públicas, Antonio Beteta, ha suscrito un documento para la **apertura del diálogo y la negociación en la Administración,** con el secretario general de la FSC-CCOO, Enrique Fossoul, el secretario general de la FSP-UGT, Julio Lacuerda, el presidente nacional de CSIF, Miguel Borra, el secretario nacional sector Administración del Estado C.I.G., Xaime Rey, y el secretario general FEP-USO, Luis Deleito.

El texto del documento es el siguiente:

«La actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público ha hecho necesario mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en el uso de sus recursos, con el objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria derivado del marco constitucional y de las recomendaciones de la Unión Europea.

Es justo reconocer ahora públicamente que el activo más importante de nuestras Administraciones Públicas es el personal a su servicio, responsable de prestar los servicios que la sociedad necesita con eficacia, calidad y diligencia. Los distintos colectivos que forman el **empleo público** son los que garantizan el derecho de los ciudadanos a disponer de una buena administración de los asuntos públicos. Su trabajo tiene un importante valor añadido para la sociedad y con su dedicación profesional aseguran la educación, la investigación y desarrollo tecnológico, la sanidad, la seguridad en todas sus vertientes, la justicia, la defensa de bienes colectivos como el medioambiente o el patrimonio, la cohesión social, el correcto funcionamiento del mercado y la estabilidad económica.

El **Gobierno** y las **Centrales Sindicales** quieren transmitir a la sociedad este mensaje, reforzando su **compromiso para garantizar los niveles de calidad en la prestación de los servicios públicos**, contribuyendo así a superar los actuales retos.

Conscientes de la responsabilidad que les incumbe en estos momentos y la importancia de mantener un escenario de diálogo permanente, el Gobierno y las Centrales Sindicales se comprometen a avanzar en las siguientes materias:

1. **Apertura de las distintas Mesas de Negociación y Comisiones Técnicas** en el ámbito de la Administración General del Estado, a fin de dar un nuevo impulso, entre otras, a áreas como la formación, la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad social o la igualdad de oportunidades.
2. **Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público** y de los mecanismos e instrumentos previstos en el mismo.
3. **Avance en la estructura de la negociación colectiva** y de los distintos ámbitos previstos en relación con la misma en el EBEP. Racionalización de los recursos sindicales y de las estructuras de negociación y participación.
4. Impulso de una **nueva cultura organizativa,** basada en el aprovechamiento del conocimiento y del potencial humano y en la mejora de la comunicación con el empleado público y con el ciudadano.
5. **Mantenimiento de la calidad** en la prestación de los servicios públicos».

26/10/2012

Informe sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones

El Consejo de Ministros ha acordado remitir a la Comisión parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del **Pacto de Toledo** un informe sobre la **sostenibilidad del sistema público de pensiones y la prolongación voluntaria de la vida laboral.**

Este informe contiene, asimismo, un análisis sobre la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial, así como un informe sobre la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta ajena o cuenta propia.

DATOS ACTUALES

La **pensión de jubilación media del total del Sistema ha pasado de 591,82 euros al mes en 2002 a 923,06 euros al mes en 2011**, lo que supone un incremento de más del 60 por 100. El importe medio mensual de las pensiones de jubilación desde el año 2002 al 2012 prácticamente se ha duplicado. Asimismo, la **edad media real de jubilación de los españoles se sitúa en los 63,6 años**, frente a los 65 años, que es la edad que establece la Ley en la actualidad.

En este sentido, el documento constata que la jubilación anticipada, que permite al trabajador abandonar de forma prematura el mercado de trabajo, ya sea de manera forzosa (a los 61 años) o voluntaria (a los 63 años), se ha convertido en una fórmula de regulación de empleo, tal y como ya advierte el Pacto de Toledo, reclamando la modificación de esta situación.

Actualmente, **una de cada dos personas que se jubilan lo hacen anticipadamente**, con una **pensión media que supera en 110 euros al media del resto del pensionistas** (1.344 euros al mes frente a 1.234 euros mensuales). Las altas anuales de jubilaciones anticipadas se han incrementado un 31 por 100 desde el comienzo de la crisis en 2007.

Todo ello se produce pese a que la Recomendación 12 del Pacto de Toledo plantea que se debe combatir la discriminación por edad en nuestro mercado laboral, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral, como orientación de futuro en las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea.

Por otro lado, con la jubilación parcial se puede abandonar prematuramente el mercado laboral, permitiendo al trabajador reducir su jornada y salario proporcionalmente, mientras se le completa el porcentaje restante con la pensión. A partir de los 65 años se cobra la pensión completa sin que se le aplique ningún coeficiente reductor, como sí ocurre con la jubilación anticipada.

Para armonizar el sistema con las últimas reformas tendentes a elevar la edad de jubilación y para atajar los desequilibrios y las singularidades descritas, el **informe incluye propuestas de alternativas de reforma que se remitirán al Pacto de Toledo para su debate**, que operan sobre diversos ámbitos.

Jubilación anticipada: en materia de jubilación anticipada, el informe se centra en:

- La edad de acceso anticipado a la jubilación en línea con las variaciones en la edad de acceso ordinario a la pensión. Hoy se sitúa en 61 años.
- El período mínimo de cotización. Hoy situado en 33 años.

- Coeficientes reductores en base a la edad legal de jubilación.

Jubilación parcial: en materia de jubilación parcial, el informe incluye alternativas de reforma del sistema que operan sobre:

- La edad de acceso anticipado a la jubilación. Hoy en 61 años.
- La jornada laboral compatible con la percepción de la pensión. En la actualidad el mínimo se sitúa en el 25%.
- La duración de los contratos de relevo para evitar abusos.
- El período mínimo de cotización. Hoy 30 años.
- Coeficientes reductores. Hoy no hay coeficiente reductor.

Compatibilidad de pensión con una actividad: se aboga por ampliar las posibilidades de compatibilizar una pensión de jubilación y la realización de una actividad con una serie de propuestas y bajo unas determinadas condiciones:

- El nuevo régimen de compatibilidad entre pensión y salario podría exigir que el acceso a la misma fuese a la edad ordinaria y una vez acreditado un periodo de cotización que implique el 100 por 100 de la base reguladora.
- Durante el tiempo en que se simultanease la pensión y la realización de la actividad se podría garantizar el cobro de un porcentaje de pensión que incremente el atractivo de la prolongación de la vida laboral activa.
- El nuevo esquema de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el salario se podría aplicar a todos los Regímenes de la Seguridad Social y a cualquier actividad por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Una vez el interesado cesara en la prestación laboral, se repondría el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

29/10/2012

El mayor sindicato italiano se suma a la huelga general de España y Portugal

El principal sindicato de Italia, la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), ha anunciado su decisión de sumarse, con un paro de cuatro horas, a la **huelga general** convocada en **España y Portugal** para el próximo **14 de noviembre.**

A través de un comunicado, el CGIL explicó que esta medida se enmarca dentro de la **jornada de movilizaciones europea convocada para el 14 de noviembre** por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) contra las políticas de austeridad que creen que ahondan en la recesión económica.

El sindicato europeo ha destacado que las medidas de austeridad «han arrastrado a Europa desde el estancamiento económico hasta la recesión. El resultado de estas políticas ha sido el bloqueo del crecimiento y el desempleo en continuo aumento», reza la nota.

«Los recortes a salarios y la protección social son ataques al modelo social europeo y agravan las desigualdades y la injusticia social. Es necesario un cambio de ruta», prosigue.

Más allá de encuadrarse dentro de una jornada reivindicativa a nivel europeo, el paro de media jornada convocado por el principal sindicato italiano pretende servir como protesta contra los presupuestos para 2013 del Ejecutivo de Mario Monti, que contemplan nuevos ajustes y la subida de un punto del IVA en el tipo general y reducido a partir de julio próximo.

Ya este sábado, varias ciudades italianas acogieron protestas contra la gestión del primer ministro, en el llamado «No Monti day», que congregó en Roma a unas 150.000 personas, según los organizadores, entre los que se encontraban algunos sindicatos.

En particular, protestaron contra los recortes en sanidad y educación que ha aprobado el Gobierno tecnócrata y otras medidas de austeridad que están recibiendo los elogios de las instituciones internacionales, sobre todo de la Comisión Europea (CE).

El anuncio de huelga de este lunes llega horas después de que Monti se reuniera con el presidente del Gobierno español, Mariano Rajoy, en Madrid en la cumbre bilateral ítalo-española, un encuentro en el que la crisis económica y las reformas y ajustes que ambos han llevado a cabo ha acaparado la mayor parte de la atención.

En España el 14 de noviembre se celebrará una huelga general convocada por los dos sindicatos mayoritarios, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), mientras que en territorio portugués el paro lo ha convocado la Confederación General de Trabajadores de Portugal (CGTP).

30/10/2012

El Congreso debate varios proyectos normativos, entre ellos el que endurece las penas por fraude

El Pleno del Congreso de los Diputados comienza hoy a las 9 de la mañana, con el debate de totalidad del **Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, en materia de **transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social.**

Además se debatirá el **Proyecto de Ley de medidas fiscales para la sostenibilidad energética** y, posteriormente, el **Proyecto de Ley por el que se adoptan diversas medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas** públicas y al impulso de la actividad económica.

A continuación, se someterá a votación la toma en consideración de las Proposiciones de Ley presentadas por el Grupo Parlamentario Socialista, sobre las **operaciones de canje de las participaciones preferentes**; y el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), Orgánica de **modificación de la Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de **Educación**, para excluir del carácter básico el **apartado 2 del artículo 82**.

Seguidamente, se debatirán las Proposiciones no de Ley. En este caso, del Grupo Parlamentario Socialista, sobre la **reprobación del Ministro de Educación, Cultura y Deporte** y del Grupo Parlamentario Popular sobre medidas de apoyo a los **trabajadores que compatibilizan o quieran compatibilizar un empleo por cuenta ajena con el desarrollo de una actividad profesional o económica por cuenta propia,** acomodando su cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a su situación de pluriactividad.

La sesión plenaria del martes continuará con las siguientes mociones consecuencia de interpelaciones urgentes:

- del Grupo Parlamentario Socialista, sobre las medidas que piensa adoptar el Gobierno para **luchar contra el aumento de la pobreza** y la exclusión social en España;
- del Grupo Parlamentario Mixto, relativa a la necesidad de abordar una política que impulse decididamente el **reparto de las riquezas y rentas existentes en nuestra sociedad**;
- del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural, sobre la**situación de la Seguridad Social y la garantía de las pensiones** y, finalmente,
- del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), sobre las actuaciones que el Gobierno piensa llevar a cabo para apoyar al **tercer sector y asegurar la cohesión social.**

30/10/2012

DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS

Proyectos de ley

El texto de los proyectos de ley puede verse en la Sección "legislación" en ***portaljurídico.lexnova.es***

En tramitación:

- **Proyecto de Ley Orgánica de medidas de eficiencia presupuestaria en la Administración de Justicia, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.** [BOCG 19-10-2012]

  Situación actual: Comisión de Justicia Enmiendas Comisión de Justicia Mesa - Calificación

- **Proyecto de Ley de protección y uso sostenible del litoral y de modificación de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas.** [BOCG 19-10-2012]

  Situación actual: Comisión de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente Enmiendas

- **Proyecto de Ley de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia**. [BOCG 19-10-2012]

  Situación actual: Comisión de Economía y Competitividad Enmiendas

- **Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.** [BOCG 1-10-2012]

  Situación actual: Pleno Aprobación

- **Proyecto de Ley por la que se adoptan diversas medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y al impulso de la actividad económica.** [BOCG 4-10-2012]

  Situación actual: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Informe

- **Proyecto de Ley de medidas fiscales para la sostenibilidad energética.** [BOCG 28-9-2012]

  Situación actual: Comisión de Industria, Energía y Turismo Aprobación con competencia legislativa plena

- **Proyecto de Ley por la que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridos en varias Comunidades Autónomas (procedente del Real Decreto-Ley 25/2012, de 7 de septiembre).** [BOCG 28-9-2012]

  Situación actual: Comisión de Interior Informe

- **Proyecto de Ley de reestructuración y resolución de entidades de crédito (procedente del Real Decreto-Ley 24/2012, de 31 de agosto).** [BOCG 21-9-2012]

  Situación actual: Senado

- **Proyecto de Ley de declaración del Parque Nacional de las Cumbres de la Sierra de Guadarrama.** [BOCG 14-9-2012]

  Situación actual: Comisión de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente Debate de totalidad

- **Proyecto de Ley de medidas de flexibilización y fomento del mercado del alquiler de viviendas.** [BOCG 7-9-2012]

  Situación actual: Comisión de Fomento Debate de totalidad

- **Proyecto de Ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.** [BOCG 7-9-2012]

  Situación actual: Comisión de Empleo y Seguridad Social. Aprobación con competencia legislativa plena

- **Proyecto de Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.** [BOCG 7-9-2012]

  Situación actual: Comisión Constitucional Enmiendas

- **Proyecto de Ley por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.** [BOCG 7-9-2012]

  Situación actual: Senado

- **Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social.** [BOCG 7-9-2012]

  Situación actual: Pleno Aprobación

- **Proyecto de Ley de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude.** [BOCG 13-7-2012]

  Situación actual: Aprobación con competencia legislativa plena

Revista de
Información
Laboral

ÍNDICES Y DATOS SOCIOECONÓMICOS

- **IPC de septiembre de 2012**
- **Desempleo (octubre de 2012)**
- **Salario mínimo interprofesional**
- **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**
- **Euribor**

Adelanto del IPC de OCTUBRE 2012:
Variación anual 3,5%
Datos del Instituto Nacional de Estadística

Índice de Precios de Consumo: Septiembre 2012
Unidades: Base 2011=100 (*Datos del Instituto Nacional de Estadística)*

	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	103,475	1	3,4	2,1
Andalucía	103,192	1,1	3,1	1,9
Aragón	103,275	0,9	3,2	1,9
Asturias, Principado de	102,977	0,8	3,1	1,3
Balears, Illes	103,679	0,9	3,6	2,5
Canarias	103,253	0,9	3,3	2,3
Cantabria	103,846	0,8	3,9	2,4
Castilla y León	103,888	1	3,7	2,3
Castilla - La Mancha	103,404	1,1	3,5	1,8
Cataluña	104,024	1	3,9	2,6
Comunitat Valenciana	103,372	0,9	3,4	2,2
Extremadura	103,283	1	3,3	1,9
Galicia	103,306	1	3,3	1,6
Madrid, Comunidad de	103,428	1	3,2	1,9
Murcia, Región de	103,113	1	3,3	1,6
Navarra, Comunidad Foral de	103,679	0,9	3,6	1,9
País Vasco	103,277	1,1	3,1	1,8
Rioja, La	103,368	0,9	3,6	1,4
Ceuta	102,648	0,9	2,5	1,3
Melilla	102,444	1	2,3	1,1

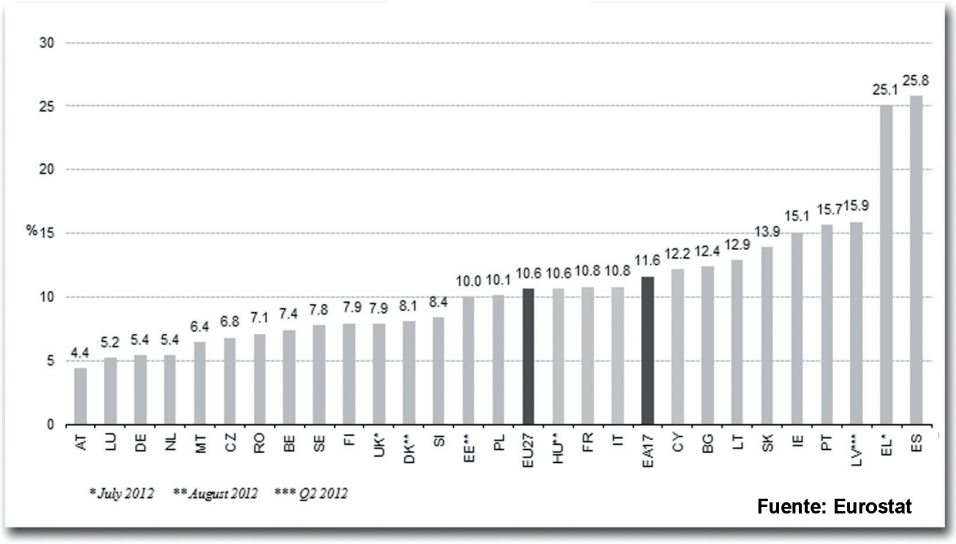
Mercado laboral Datos del Sepe - Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Desempleo (Total/Hombres/Mujeres Octubre 2012			MENORES 25 AÑOS			MAYORES 25 AÑOS		
	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
ANDALUCIA	1.087.248	537.654	549.594	128.954	65.150	63.804	958.294	472.504	485.790
ARAGON	110.761	55.535	55.226	12.738	6.824	5.914	98.023	48.711	49.312
ASTURIAS	103.384	51.573	51.811	9.413	5.144	4.269	93.971	46.429	47.542
BALEARS (ILLES)	87.151	45.792	41.359	9.754	5.188	4.566	77.397	40.604	36.793
CANARIAS	287.820	143.053	144.767	23.640	12.007	11.633	264.180	131.046	133.134
CANTABRIA	53.965	28.604	25.361	5.335	2.923	2.412	48.630	25.681	22.949
CASTILLA-LA MANCHA	256.026	121.556	134.470	31.203	16.640	14.563	224.823	104.916	119.907
CASTILLA Y LEON	235.369	114.608	120.761	25.907	14.037	11.870	209.462	100.571	108.891
CATALUÑA	646.306	332.779	313.527	49.363	27.214	22.149	596.943	305.565	291.378
COM. VALENCIANA	578.040	287.179	290.861	54.335	29.112	25.223	523.705	258.067	265.638
EXTREMADURA	145.718	66.822	78.896	21.670	11.321	10.349	124.048	55.501	68.547
GALICIA	267.812	130.339	137.473	19.555	10.606	8.949	248.257	119.733	128.524
MADRID	549.354	268.878	280.476	52.411	28.076	24.335	496.943	240.802	256.141
MURCIA (REGION DE)	152.991	75.772	77.219	16.036	8.395	7.641	136.955	67.377	69.578
NAVARRA	50.993	25.199	25.794	5.524	3.046	2.478	45.469	22.153	23.316
PAIS VASCO	168.078	82.815	85.263	14.012	7.500	6.512	154.066	75.315	78.751
RIOJA (LA)	26.443	13.420	13.023	2.484	1.353	1.131	23.959	12.067	11.892
CEUTA	13.219	5.607	7.612	2.513	1.204	1.309	10.706	4.403	6.303
MELILLA	12.843	5.511	7.332	2.540	1.219	1.321	10.303	4.292	6.011
TOTAL NACIONAL	4.833.521	2.392.696	2.440.825	487.387	256.959	230.428	4.346.134	2.135.737	2.210.397

SMI PARA EL AÑO 2012			
	SALARIO		
	MENSUAL	DIARIO	ANUAL
Con carácter general	641,40 €	21,38 €	8.979,60 €
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 2011 L. 39/2010, de 22 de diciembre (BOE del 23), disposición adicional decimoctava	17,75	532,51	6.390,13	7.455,14	6.390,13

Euribor	Noviembre 2011	Diciembre 2011	Enero 2012	Febrero 2012	Marzo 2012	Abril 2012	Mayo 2012	Junio 2012	Julio 2012	Agosto 2012	Septiembre 2012	Octubre 2012
	2,04	2,004	1,837	1,678	1,499	1,368	1,266	1,219	1,061	0,877	0,74	0,65

Datos del desempleo en la Unión Europea
Septiembre 2012



AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS

Distribución por Comunidades Autónomas

Media Septiembre 2012

CATALUÑA	390.280	22,57%
COM. DE MADRID	362.243	20,95%
ANDALUCÍA	201.787	11,67%
COM.VALENCIANA	170.146	9,84%
ILLES BALEARS	83.634	4,84%
CANARIAS	78.134	4,52%
REG. DE MURCIA	75.433	4,36%
CAST.-LA MANCHA	73.071	4,23%
ARAGÓN	62.935	3,64%
CASTILLA-LEÓN	55.417	3,21%
PAÍS VASCO	52.756	3,05%
GALICIA	34.307	1,98%
NAVARRA	24.603	1,42%
EXTREMADURA	16.140	0,93%
LA RIOJA	14.939	0,86%
ASTURIAS	14.723	0,85%
CANTABRIA	11.910	0,69%
MELILLA	4.033	0,23%
CEUTA	2.345	0,14%
TOTAL	1.728.836	

AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS

DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE PROCEDENCIA

Media Septiembre 2012

	TOTAL GENERAL	General (1)	S.E. Agrario	S.E. Hogar	AUTÓNOMOS	MAR	CARBÓN	HOGAR	TOTAL
UNIÓN EUROPEA									
ALEMANIA	25.373	24.894	211	268	13.879	115	1	2	**39.371**
AUSTRIA	1.779	1.753	11	15	858	12	0	0	**2.649**
BELGICA	4.864	4.789	43	31	2.474	30	0	1	**7.368**
BULGARIA	50.975	33.365	11.231	6.379	4.285	25	1	39	**55.324**
CHIPRE	69	69	0	0	17	0	0	0	**86**
DINAMARCA	1.342	1.321	12	10	898	4	0	0	**2.245**
ESLOVAQUIA	2.442	2.275	128	39	300	9	9	1	**2.760**
ESLOVENIA	428	417	6	4	82	0	0	0	**509**
ESTONIA	395	362	20	12	60	0	0	0	**455**
FINLANDIA	1.227	1.216	4	7	499	7	0	0	**1.732**
FRANCIA	26.712	26.337	234	140	9.304	68	0	1	**36.084**
GRECIA	1.161	1.141	17	3	272	2	0	0	**1.435**
HUNGRIA	2.348	2.217	93	38	397	6	94	1	**2.845**
IRLANDA	3.083	3.068	5	10	1.295	5	0	0	**4.383**
ITALIA	49.073	48.511	172	390	14.411	116	0	1	**63.600**
LETONIA	1.106	839	233	34	155	4	0	0	**1.265**
LITUANIA	5.978	3.596	2.252	131	491	10	0	2	**6.481**
LUXEMBURGO	67	64	1	2	35	0	0	0	**102**
MALTA	91	69	21	1	21	0	0	0	**112**
PAISES BAJOS	7.410	7.303	53	54	4.420	40	0	1	**11.871**
POLONIA	22.588	16.546	3.969	2.074	2.848	21	292	18	**25.768**
PORTUGAL	38.154	32.048	4.592	1.514	6.147	382	28	12	**44.723**
REINO UNIDO	33.677	33.307	222	148	18.544	136	0	0	**52.357**
REPUBLICA CHECA	2.541	2.361	137	43	378	8	44	0	**2.971**
RUMANIA	255.860	154.907	73.810	27.142	23.930	140	18	164	**280.111**
SUECIA	3.309	3.291	8	10	1.508	5	0	0	**4.822**
TOTAL UNIÓN EUROPEA	**542.051**	**406.065**	**97.486**	**38.500**	**107.506**	**1.144**	**486**	**242**	**651.429**
NO UNIÓN EUROPEA									
MARRUECOS	182.303	103.115	65.368	13.820	12.785	1.154	1	121	**196.364**
ECUADOR	111.286	74.860	20.049	16.376	3.995	25	0	74	**115.380**
CHINA	48.274	47.386	117	771	38.901	1	0	9	**87.185**
COLOMBIA	81.705	66.433	2.575	12.696	5.004	55	1	87	**86.851**
BOLIVIA	81.798	34.230	7.363	40.205	1.884	17	0	188	**83.886**
PERU	54.588	43.205	787	10.595	2.208	591	0	53	**57.440**
ARGENTINA	32.111	28.942	345	2.824	5.591	45	1	27	**37.775**
UCRANIA	31.166	20.409	2.217	8.541	1.931	31	2	67	**33.198**
PARAGUAY	30.697	12.627	868	17.201	817	6	0	77	**31.598**
DOMINICANA (REPUB	28.564	21.399	386	6.779	1.678	8	1	32	**30.283**
RESTO PAISES	280.315	205.352	30.660	44.303	34.890	1.964	15	263	**317.447**
TOTAL NO UE	**962.805**	**657.959**	**130.735**	**174.112**	**109.685**	**3.897**	**21**	**998**	**1.077.406**
TOTAL EXTRANJEROS	**1.504.856**	**1.064.024**	**228.221**	**212.611**	**217.191**	**5.041**	**508**	**1.240**	**1.728.836**

(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 le sean de interés.

AYUDAS Y SUBVENCIONES SOCIO-LABORALES

NACIONAL

- Subvenciones a asociaciones declaradas de utilidad pública y fundaciones adscritas al protectorado del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, para fines de interés social de carácter medioambiental [BOE 25-10-2012]

  Plazo: 26/11/2012.

  Beneficiarios: Asociaciones declaradas de utilidad pública, con actividad acreditada en, al menos, cinco comunidades o ciudades autónomas. Fundaciones adscritas al protectorado del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.

- Subvenciones en el ámbito de colaboración con órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social [BOE 25-10-2012]

  Plazo: 03/11/2012.

  Beneficiarios: Órganos de la Administración General del Estado e instituciones sin ánimo de lucro que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

ANDALUCÍA

- Plazo para solicitar la participación de empresas desmotadoras en el régimen de ayuda al algodón para la campaña 2012/2013, previsto en el Real Decreto 1461/2012, de 19 de octubre (Andalucía) [BOJA 26-10-2012]

  Plazo: 21/11/2012.

  Beneficiarios: Propietarios de las instalaciones de desmotado que estén en buenas condiciones de uso; contratistas de maquinaria agrícola específica de recolección de algodón; propietarios de la maquinaria agrícola específica de recolección de algodón ya sean particulares o empresas.

ASTURIAS

- Subvenciones destinadas a primas compensatorias derivadas del Programa de Forestación de Tierras Agrícolas (Asturias) [BOPA 15-10-2012]

  Plazo: 14/11/2012.

  Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas que sean titulares de derechos reales de propiedad, posesión o usufructo sobre las tierras agrícolas forestadas.

- Subvenciones destinadas a las Cofradías de Pescadores y otras asociaciones sin ánimo de lucro vinculadas al sector pesquero del Principado de Asturias para el ejercicio 2012 [BOPA 24-10-2012]

  Plazo: Ver convocatoria.

  Beneficiarios: Cofradías de Pescadores y otras asociaciones.

- Subvenciones para gastos corrientes de las asociaciones de transporte que formen parte del Consejo de Transportes del Principado de Asturias [BOPA 24-10-2012]

  Plazo: Ver convocatoria.

  Beneficiarios: Asociaciones de transporte por carretera, tanto de viajeros como de Auto-Taxi del Principado de Asturias que formen parte del Consejo de Transportes.

- Ayudas individuales destinadas a personas desempleadas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la participación en programas para el fomento del empleo (Asturias) [BOPA 31-10-2012]

  Plazo: 24/11/2012.

  Beneficiarios: Personas desempleadas participantes en los programas, acciones y proyectos establecidos.

CANTABRIA

- Subvenciones en materia de formación de oferta, mediante acciones formativas dirigidas a autónomos y a desempleados de larga duración, provenientes de sectores en crisis (Cantabria) [BOCantabria 18-10-2012]
  Plazo: 06/11/2012.
  Beneficiarios: Autónomos. Desempleados de larga duración.

CASTILLA Y LEÓN

- Subvenciones del programa de orientación, formación e inserción profesional, y se hace pública la convocatoria para el año 2012 (Castilla y León) [BOCYL 5-10-2012]
  Plazo: Ver convocatoria.
  Beneficiarios: Las empresas, agrupaciones de empresas, comunidades de bienes o entidades privadas con ánimo de lucro.

EXTREMADURA

- Convocatoria extraordinaria para la concesión de subvenciones acogidas al Decreto 52/2012, de 4 de abril, por el que se establecen el Programa extraordinario de Talleres de Empleo dirigido a trabajadores desempleados de larga duración (Extremadura) [DOE 23-10-2012]
  Plazo: Ver convocatoria.
  Beneficiarios: Alumnos-trabajadores.
- Convocatoria extraordinaria para la concesión de subvenciones para el desarrollo del Programa extraordinario de Talleres de Empleo dirigidos a trabajadores desempleados de larga duración (Extremadura) [DOE 25-10-2012]
  Plazo: 05/11/2012.
  Beneficiarios: Ayuntamientos y las Mancomunidades.

GALICIA

- 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 5-10-2012]
  Plazo: 06/11/2012.
  Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones ganaderas.
- Ayudas en régimen de concurrencia competitiva para la renovación del parque de maquinaria agrícola da Comunidad Autónoma de Galicia [DOG 11-10-2012]
  Plazo: 12/11/2012.
  Beneficiarios: Titular de una explotación agraria.
- Ayudas a proyectos colectivos de gestión de zonas de producción, conservación, protección y sostenibilidad de la explotación de los recursos marinos (Galicia) [DOG 11-10-2012]
  Plazo: 12/11/2012.
  Beneficiarios: Organizaciones de productores, las cooperativas del mar, las asociaciones de profesionales del sector y las demás entidades asociativas jurídicamente reconocidas y constituidas por profesionales del sector, excluidas las cofradías de pescadores, siempre que desarrollen sus actividades profesionales en el sector pesquero, marisquero y acuícola.

MELILLA

- Subvenciones a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo para el año 2012 (Melilla) [BOME 26-10-2012]
  Plazo: 15/11/2012.
  Beneficiarios: Entidades.

PAÍS VASCO

- Ayudas a la formación y potenciación del capital humano. Programa Ikertu (País Vasco) [BOPV 1-10-2012]
  Plazo: 02/11/2012.
  Beneficiarios: Empresas y las organizaciones empresariales.

- Programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes (País Vasco) [BOPV 5-10-2012]
  Plazo: Ver convocatoria.
  Beneficiarios: Las empresas, personas físicas o jurídicas.

- Ayudas a los alojamientos destinados a las personas trabajadoras que presten servicios de temporada en el sector agropecuario, previstas en el Decreto 62/2007 (País Vasco) [BOPV 18-10-2012]
  Plazo: 19/11/2012.
  Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, propietarias, o con cualquier otro título jurídico, de inmuebles, que construyan, acondicionen o mejoren los alojamientos y equipamientos para destinarlos a las personas trabajadoras que presten servicios de temporada en explotaciones agropecuarias.

RIOJA, LA

- Subvenciones destinadas a las Agrupaciones de Defensa Sanitaria Ganadera en la Comunidad Autónoma de La Rioja [BOR 8-10-2012]
  Plazo: 23/10/2012.
  Beneficiarios: Entidades privadas sin ánimo de lucro o cooperativas o, sus uniones o federaciones.

Revista de
Información
Laboral

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

BOE 01-10-2012

- Puntocash, S.A. Convenio colectivo, **IL 2776/2012**

BOE 05-10-2012

- Colegios mayores universitarios privados. Convenio colectivo, **IL 2803/2012**
- Operadores de retail aeroportuario. Corrección de errores del Acuerdo Marco, **IL 2809/2012**
- Productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2808/2012**
- Autobar Spain, S.A. Convenio colectivo, **IL 2805/2012**
- Citius Outsourcing Enterprise, S.L. Convenio colectivo, **IL 2806/2012**
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2804/2012**
- Nokia Siemens Networks, S.L. Convenio colectivo, **IL 2807/2012**

BOE 06-10-2012

- Decreto 72/2012, de 7 de septiembre. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos (Balears, Illes), **IL 2896/2012**

BOE 08-10-2012

- Industria de producción audiovisual, técnicos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2821/2012**
- Perfumería y afines. Convenio colectivo, **IL 2820/2012**

BOE 09-10-2012

- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Convenio colectivo, **IL 2856/2012**

BOE 10-10-2012

- Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos. Convenio colectivo, **IL 2864/2012**

BOE 11-10-2012

- Real Decreto 1364/2012, de 27 de septiembre. Modifica el Real Decreto 1971/1999, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, **IL 3147/2012**

BOE 13-10-2012

- Orden ESS/2170/2012, de 4 de octubre. Modifica la Orden TAS/167/2008, por la que se regula la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina, **IL 3148/2012**
- Resolución de 2 de octubre de 2012. Plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/2056/2012, por la que se fijan para 2012 las bases normalizadas de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, **IL 3149/2012**
- Ley 2/2012, de 12 de junio. Dinamización de la Actividad Comercial en la Comunidad de Madrid, **IL 2134/2012**
- Ley 4/2012, de 4 de julio. Modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica, **IL 2305/2012**
- Ley 5/2012, de 28 de septiembre. Medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria en el ámbito del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 3141/2012**

BOE 16-10-2012

- Resolución de 27 de septiembre de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2012, **IL 3152/2012**

BOE 19-10-2012

- Grandes almacenes. Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo, **IL 2959/2012**
- Fleet Care Services, S.L. Convenio colectivo, **IL 2960/2012**
- Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S.A. (SEAT). Convenio colectivo, **IL 2961/2012**

BOE 20-10-2012

- Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre. Implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, **IL 3145/2012**

BOE 23-10-2012

- Ley 3/2012, de 21 de septiembre. Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, **IL 2914/2012**

BOE 26-10-2012

- Ley 7/2012, de 4 de octubre. Medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria., **IL 3146/2012**
- Colegios mayores universitarios privados. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3013/2012**

BOE 29-10-2012

- Danone, S.A. Convenio colectivo, **IL 3031/2012**
- Menzies Aviation Ibérica, SA. Convenio colectivo, **IL 3032/2012**
- Restabell Franquicias, SL. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3030/2012**
- Servicios Generales de Gestión, S.L. Modificación y revisión salarial, **IL 3033/2012**

BOE 30-10-2012

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, **IL 3164/2012**

- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, **IL 3165/2012**
- Ley 7/2012, de 29 de octubre. Modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, **IL 3163/2012**
- Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos. Acuerdo sectorial, **IL 3051/2012**
- Banco Santander, S.A. Acuerdo colectivo, **IL 3052/2012**

BOE 31-10-2012

- Celite Hispánica, S.A. Convenio colectivo, **IL 3065/2012**

AUTONÓMICOS

ANDALUCÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA)

BOJA 01-10-2012

- Ley 3/2012, de 21 de septiembre. Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, **IL 2914/2012**

BOJA 18-10-2012

- Decreto Ley 4/2012, de 16 de octubre. Medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis (Andalucía), **IL 3154/2012**

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

BOA 11-10-2012

- Ley 7/2012, de 4 de octubre. Medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria., **IL 3146/2012**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

BOPA 01-10-2012

- Ayuntamiento de Avilés, personal funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2777/2012**
- Nestlé España, S.A., fábrica de Sevares, Piloña. Convenio colectivo, **IL 2778/2012**

BOPA 04-10-2012

- Felguera Melt, S.A., de Langreo. Convenio colectivo, **IL 2799/2012**

BOPA 05-10-2012

- Transportes por carretera. Acta, **IL 2810/2012**
- Cargas y Estibas Portuarias, S.L. y SAGEP-Gijón Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Gijón. Acta de mediación, **IL 2815/2012**
- Imesapi, S.A y Prhogar Jardón y Alonso, S.L. Acta de mediación, **IL 2814/2012**

BOPA 06-10-2012

- ArcelorMittal España, S.A. Acta de mediación, **IL 2830/2012**
- Hospital de la Cruz Roja Española de Gijón. Acta de mediación, **IL 2827/2012**
- Mantequerías Arias, S.A., centros de Arriondas y Vegalencia. Acta de mediación, **IL 2829/2012**
- Transportes Hispania Astur, S.A. Acta de mediación, **IL 2826/2012**

BOPA 08-10-2012

- Teletemas, S.L. Acta de mediación, **IL 2831/2012**

BOPA 10-10-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., Ribadesella. Convenio colectivo, **IL 2862/2012**

BOPA 11-10-2012

- Administración del Principado de Asturias, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2885/2012**

BOPA 17-10-2012

- Empresas cinegéticas. Acta de mediación, **IL 2934/2012**
- Asturdiesel, S.L. Acta de mediación, **IL 2937/2012**
- Hulleras del Norte, S.A. (HUNOSA). Acta de mediación, **IL 2933/2012**
- Junquera Bobes, S.A. Acta de mediación, **IL 2935/2012**
- Starglass Astur, S.A.U. Acta de mediación, **IL 2936/2012**
- Starglass Astur, S.A.U. Laudo arbitral, **IL 2938/2012**

BOPA 19-10-2012

- Empresas cinegéticas. Convenio colectivo, **IL 2956/2012**

BOPA 23-10-2012

- Estacionamientos y Servicios, S.A., servicios de estacionamiento regulado de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets, así como la inmovilización,

retirada y traslado al parque municipal de los vehículos mal estacionados de Oviedo. Convenio colectivo, **IL 2977/2012**

BOPA 29-10-2012

- Instalaciones y Reformas Jocaba, S.L. Convenio colectivo, **IL 3029/2012**

BALEARS, ILLES

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ISLAS BALEARES)

BOIB 08-09-2012

- Decreto 72/2012, de 7 de septiembre. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos (Balears, Illes), **IL 2896/2012**

BOIB 05-10-2012

- Aspro Ocio, S.A., centro Aqualand El Arenal. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2816/2012**

BOIB 06-10-2012

- Ley 12/2012, de 26 de septiembre. Medidas tributarias para la reducción del déficit de la comunidad autónoma de las Illes Balears, **IL 3143/2012**

BOIB 11-10-2012

- Ayuntamiento de Palma de Mallorca, Personal funcionario, eventual y de los órganos directivos. Modificación del Acuerdo, **IL 2887/2012**
- Llar de Calvia, S.A. Convenio colectivo, **IL 2886/2012**

BOIB 13-10-2012

- Resolución de 1 de octubre de 2012. Convoca los procedimientos para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por vías no formales de formación, incluidas en las unidades de competencia de cualificaciones profesionales (Balears, Illes), **IL 3150/2012**

BOIB 19-10-2012

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo, **IL 2968/2012**

BOIB 23-10-2012

- Hostelería. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2979/2012**
- Transporte regular de viajeros por carretera. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 2980/2012**

BOIB 30-10-2012

- Ayuntamiento de Manacor, Personal funcionario y laboral. Acuerdo de modificación, **IL 3061/2012**
- Consejo Insular de Ibiza, Personal funcionario y laboral. Acuerdo de modificación, **IL 3063/2012**

CANARIAS

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

BOCanarias 25-10-2012

- Orden de 18 de octubre de 2012. Procedimiento para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Canarias, **IL 3159/2012**

CANTABRIA

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

BOCantabria 02-10-2012

- Canpre, S.A. Convenio colectivo, **IL 2788/2012**

BOCantabria 11-10-2012

- Transporte de viajeros por carretera. Interpretación del Convenio colectivo, **IL 2878/2012**

CASTILLA Y LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

BOCYL 30-10-2012

- Orden HAC/891/2012, de 18 de octubre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2013 en la Comunidad de Castilla y León, **IL 3166/2012**

CATALUÑA

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

DOGC 05-10-2012

- Lavanderías industriales. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2813/2012**

DOGC 08-10-2012

- Atención domiciliaria y familiar. Interpretación del Convenio colectivo, **IL 2824/2012**
- Comercio del mueble. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2823/2012**

DOGC 22-10-2012

- Limpieza de edificios y locales. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2969/2012**

DOGC 24-10-2012

- Oficinas y despachos. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2989/2012**
- Generalidad de Cataluña, personal laboral. Acta que modifica el Acuerdo colectivo, **IL 2988/2012**

DOGC 26-10-2012

- Font Vella, S.A. y Lanjarón, S.A., centro de Sant Hilari Sacalm. Convenio colectivo, **IL 3027/2012**

DOGC 29-10-2012

- Orden EMO/328/2012, de 18 de octubre. Participación de las personas trabajadoras en las elecciones al Parlamento de Cataluña de 2012, **IL 3162/2012**

DOGC 31-10-2012

- Exhibición cinematográfica, de Girona, Lleida y Tarragona. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 3066/2012**

CEUTA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA)

BOCCE 02-10-2012

- Limpieza pública viaria. Convenio colectivo, **IL 2790/2012**

BOCCE 09-10-2012

- Comercio. Denuncia del Convenio colectivo, **IL 2857/2012**

BOCCE 16-10-2012

- Limpieza pública viaria. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2930/2012**

BOCCE 19-10-2012

- Limpieza pública viaria. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2958/2012**

BOCCE 26-10-2012

- Acuerdo de 22 de octubre de 2012. Modificación del acuerdo plenario por el que se aprueba el Calendario Laboral para el año 2013, **IL 3160/2012**
- Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3014/2012**

BOCCE 30-10-2012

- Ciudad Autónoma de Ceuta, personal funcionario y laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3059/2012**

EXTREMADURA

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

DOE 02-10-2012

- Decreto 193/2012, de 28 de septiembre. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), **IL 3140/2012**

DOE 03-10-2012

- Junta de Extremadura, personal laboral. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 2796/2012**

DOE 08-10-2012

- Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo, **IL 2819/2012**
- Nestlé España, S.A., centro de Miajadas. Convenio colectivo, **IL 2822/2012**

DOE 09-10-2012

- Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre. Implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, **IL 3145/2012**

DOE 11-10-2012

- Ayuntamiento de Fuente de Cantos, personal laboral. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2879/2012**
- Comunidades de Regantes de Montijo y Talavera la Real. Convenio colectivo, **IL 2880/2012**

DOE 23-10-2012

- Decreto-ley 3/2012, de 19 de octubre. De estímulo de la actividad comercial (Extremadura), **IL 3158/2012**

GALICIA

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

DOG 11-10-2012

- Centros Residenciales Docentes de Galicia, servicio de cocina y cafetería (Serunión, S.A. y Antonio Gallego Cid, S.L.). Convenio colectivo, **IL 2881/2012**

DOG 15-10-2012

- Decreto 200/2012, de 4 de octubre. Regula el Registro de Explotaciones Agrarias de Galicia, **IL 3151/2012**

DOG 22-10-2012

- Orden de 11 de octubre de 2012. Domingos y festivos en los que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales durante el año 2013 (Galicia), **IL 3156/2012**

DOG 31-10-2012

- Autoestradas de Galicia, Autopistas de Galicia, Concesionaria da Xunta de Galicia, S.A. Convenio colectivo, **IL 3067/2012**

MADRID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

BOCM 15-06-2012

- Ley 2/2012, de 12 de junio. Dinamización de la Actividad Comercial en la Comunidad de Madrid, **IL 2134/2012**

BOCM 09-07-2012

- Ley 4/2012, de 4 de julio. Modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica, **IL 2305/2012**

BOCM 01-10-2012

- Comercial Mercedes Benz, S.A., centro de Alcalá. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2787/2012**

BOCM 05-10-2012

- Decreto 109/2012, de 4 de octubre. Modifican parcialmente las competencias y estructura orgánica de algunas Consejerías de la Comunidad de Madrid, **IL 3142/2012**

BOCM 12-10-2012

- Mercados municipales y galerías de alimentación. Convenio colectivo, **IL 2923/2012**

BOCM 18-10-2012

- Confección de peletería fina. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2955/2012**

BOCM 26-10-2012

- Decreto 113/2012, de 18 de octubre. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura (Madrid), **IL 3161/2012**

BOCM 27-10-2012

- Casino de Juego Gran Madrid, S.A., centro de Torrelodones. Convenio colectivo, **IL 3036/2012**

- Clece, Sociedad Anónima, Carros portaequipajes del Aeropuerto de Madrid-Barajas. Convenio colectivo, **IL 3034/2012**
- Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A. Convenio colectivo, **IL 3037/2012**
- Sempsa Joyería Platería, S.A., fábrica de Vallecas. Convenio colectivo, **IL 3035/2012**
- Sucesores de Rivadeneyra, S.A. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3038/2012**

MELILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA)

BOME 19-10-2012

- Unión Temporal de Empresas Fomento de Construcciones y Contratas S.A. y Urbaser. S.A. (MELILLA UTE), Recogida y limpieza viaria de Melilla. Convenio colectivo, **IL 2967/2012**

MURCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

BORM 06-10-2012

- Resolución de 2 de octubre de 2012. Fiestas laborales para el año 2013 (Murcia), **IL 3144/2012**
- Manipulado y envasado de tomate fresco. Convenio colectivo, **IL 2825/2012**

BORM 22-10-2012

- Sabic Innovative Plastics España S.C.A., Emplazamiento de La Aljorra. Convenio colectivo, **IL 2970/2012**

NAVARRA

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

BON 04-10-2012

- Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías. Convenio colectivo, **IL 2800/2012**

BON 08-10-2012

- Ayuntamiento de Berriozar, personal funcionario. Acuerdo colectivo, **IL 2818/2012**

BON 09-10-2012

- Industrias vinícolas. Convenio colectivo, **IL 2855/2012**

BON 15-10-2012

- Enseñanza privada concertada. Pacto de eficacia limitada, **IL 2918/2012**

PAÍS VASCO

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

BOPV 16-10-2012

- Acuerdo de 1 de octubre de 2012. Encomienda de gestión para la realización de programación formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas de la CAPV, **IL 3153/2012**

BOPV 17-10-2012

- Ertzaintza, personal funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2944/2012**

RIOJA, LA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

BOR 03-10-2012

- Ley 5/2012, de 28 de septiembre. Medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria en el ámbito del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 3141/2012**

BOR 08-10-2012

- Ayuntamiento de Haro, personal funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2828/2012**

BOR 10-10-2012

- Ayuntamiento de Cenicero, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2865/2012**
- Ayuntamiento de Cenicero, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2866/2012**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicios de limpieza pública, recogida de basuras, limpieza de alcantarillado, talleres y oficinas de Logroño. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2863/2012**

BOR 19-10-2012

- Orden nº 11/2012 de 16 de octubre. Suspende la aplicación de las medidas de apoyo a la formación contempladas en la Orden 24/2009, de 11 de mayo de 2009 (Rioja, La), **IL 3155/2012**

VALENCIANA, COMUNIDAD

(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA)

DOCV 01-10-2012

- Decreto 142/2012, de 28 de septiembre. Calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2013, **IL 2916/2012**
- Decreto 141/2012, de 28 de septiembre. Simplifica el procedimiento para la puesta en funcionamiento de industrias e instalaciones industriales (Valenciana, Comunidad), **IL 2917/2012**
- Decreto Ley 6/2012, de 28 de septiembre. Desarrollo y aplicación de las disposiciones incluidas en el título I y disposiciones concordantes del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Valenciana, Comunidad), **IL 2915/2012**
- Generalitat, Personal funcionario, estatutario y laboral. Acuerdo laboral, **IL 2779/2012**

DOCV 19-10-2012

- Comercio minorista de carnicería-charcutería, de las provincias de Castellón y Valencia. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2957/2012**

DOCV 22-10-2012

- Decreto Ley 7/2012, de 19 de octubre. Medidas de Reestructuración y Racionalización del Sector Público Empresarial y Fundacional de la Generalitat (Valenciana, Comunidad), **IL 3157/2012**

PROVINCIALES

ÁLAVA

(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ARABA)

BOTHA 01-10-2012

- Sidenor Calibrados, SL, Centro de trabajo en Legutiano. Convenio colectivo, **IL 2781/2012**

BOTHA 22-10-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., limpieza pública viaria y R.S.U. de Vitoria-Gasteiz. Convenio colectivo, **IL 2971/2012**

BOTHA 24-10-2012

- Comercio textil. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2987/2012**

BOTHA 26-10-2012

- Industria Auxiliar Alavesa, S.A. (INAUXA, S.A.). Convenio colectivo, **IL 3021/2012**

BOTHA 29-10-2012

- Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A., centro de Amurrio. Convenio colectivo, **IL 3042/2012**
- SERGAL, S COOP (Servicios Ganaderos de Álava, Sociedad Cooperativa). Convenio colectivo, **IL 3041/2012**

BOTHA 31-10-2012

- STS Tubular Group, S.A. Convenio colectivo, **IL 3068/2012**

ALBACETE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

- Instituto Municipal de Deportes, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3071/2012**

ALICANTE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

BOP 05-10-2012

- Comercio textil. Convenio colectivo, **IL 2811/2012**
- Asociación de Industrias Alicantinas del Helado y Derivados, S.A. (AIADHESA). Convenio colectivo, **IL 2812/2012**

BOP 19-10-2012

- Empleados de fincas urbanas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2962/2012**

ALMERÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA)

BOP 08-10-2012

- Comercio textil. Convenio colectivo, **IL 2843/2012**
- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 2837/2012**
- Dependencia mercantil. Convenio colectivo, **IL 2842/2012**
- Hostelería y turismo. Convenio colectivo, **IL 2838/2012**
- Industria de la alimentación. Convenio colectivo, **IL 2840/2012**
- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2845/2012**
- Cespa S.A., Planta de Tratamiento y Reciclaje de Almería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2844/2012**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., servicio de recogida de basuras, limpieza viaria y mantenimiento de jardines de Níjar y sus pedanías. Convenio colectivo, **IL 2832/2012**
- Servicios Auxiliares de Puertos, S.A. (SERTOSA), excepto Garrucha. Convenio colectivo, **IL 2835/2012**

BOP 16-10-2012

- Diputación Provincial, personal funcionario. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2928/2012**

BARCELONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

BOP 01-10-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., para la actividad del medio ambiente en Mercabarna. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2786/2012**

BOP 02-10-2012

- Menzolit Vitroplast, S.L., centro de Granollers. Convenio colectivo, **IL 2793/2012**
- Segura Viudas, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2792/2012**

BOP 04-10-2012

- Nestlé España, S.A., centro de Esplugues de Llobregat. Convenio colectivo, **IL 2801/2012**

BOP 11-10-2012

- Mogoda Serveis, S.A.M., centro de Santa Perpètua de Mogoda. Convenio colectivo, **IL 2891/2012**

BOP 16-10-2012

- Sal Costa, S.A. Convenio colectivo, **IL 2929/2012**

BOP 17-10-2012

- Registre de la Propietat i Oficina Liquidadora, Vilafranca del Penedes. Convenio colectivo, **IL 2949/2012**

BOP 19-10-2012

- Estibadores portuarios. Convenio colectivo, **IL 2966/2012**

BOP 22-10-2012

- Alstom Hydro España, S.L., centro de Cornellà de Llobregat. Convenio colectivo, **IL 2974/2012**

BOP 23-10-2012

- Abadía de Montserrat. Acuerdo de adhesión, **IL 2986/2012**

BOP 24-10-2012

- Gallina Blanca, S.A., centro en Sant Joap Despí. Convenio colectivo, **IL 2993/2012**
- Hospital Clínic i Provincial de Barcelona. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2994/2012**
- Hospital Clínic i Provincial de Barcelona. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2995/2012**

BOP 25-10-2012

- Flisa Cataluña, S.A., Centros de trabajo de Barcelona y Sant Boi adscritos al servicio integral de habitaciones. Convenio colectivo, **IL 3011/2012**

BOP 26-10-2012

- DSM Resins España, S.A., centro de Santa Margarida i els Monjos. Convenio colectivo, **IL 3025/2012**
- Gallina Blanca, S.A., centro en Sant Joap Despí. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3026/2012**

BOP 29-10-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza viaria y recogida de basuras de Manresa. Convenio colectivo, **IL 3049/2012**

BOP 30-10-2012

- Vidriera Rovira, S.A. Convenio colectivo, **IL 3058/2012**

BOP 31-10-2012

- Tabasa Infraestructures i Serveis de Mobilitat, S.A. Convenio colectivo, **IL 3072/2012**

BURGOS

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

BOP 17-10-2012

- Agropecuario. Convenio colectivo, **IL 2940/2012**
- U.T.E. Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. -Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A.). Convenio colectivo, **IL 2939/2012**

BOP 24-10-2012

- Ayuntamiento de Miranda de Ebro, (Personal funcionario). Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2997/2012**
- Ayuntamiento de Miranda de Ebro, (Personal laboral). Modificación del Convenio colectivo, **IL 2999/2012**

CÁDIZ

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ)

BOP 03-10-2012

- Vertedero de Residuos, S.A. Convenio colectivo, **IL 2797/2012**

BOP 10-10-2012

- Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción. Calendario laboral, **IL 2870/2012**
- Mayoristas de frutas y hortalizas de Merca-Jerez. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2873/2012**
- Obradores de pastelería, confiterías y despachos. Convenio colectivo, **IL 2869/2012**
- Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A. (AJEMSA). Convenio colectivo, **IL 2871/2012**
- Eléctrica de Cádiz, S.A. Convenio colectivo, **IL 2872/2012**
- IMESAPI, S.A., centro del Puente Sobre la Bahía de Cádiz. Convenio colectivo, **IL 2874/2012**

BOP 11-10-2012

- Clece, S.A., limpieza del Hospital de la Seguridad Social de Jerez de la Frontera. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2889/2012**
- Totals Terminals Algeciras SAU. Acta de mediación, **IL 2890/2012**

BOP 23-10-2012

- Urbaser, S.A., limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos de San Fernando. Convenio colectivo, **IL 2982/2012**

BOP 24-10-2012

- Empresa de Servicios, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenido de San Roque, S.A. Convenio colectivo, **IL 2992/2012**

BOP 30-10-2012

- Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, Personal funcionario y laboral. Acuerdo de modificación, **IL 3062/2012**
- Ayuntamiento de Olvera, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3057/2012**
- Construcciones Felipe Castellano, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 3056/2012**
- Diario de Cádiz, Europa Sur, S.L.; Diario de Jerez, S.A. Acta de conciliación, **IL 3055/2012**

CASTELLÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN)

BOP 02-10-2012

- Tamnon 2010, S.L.L. Convenio colectivo, **IL 2791/2012**

BOP 09-10-2012

- Promociones y Ediciones Culturales, S.A. (PECSA). Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 2861/2012**

BOP 13-10-2012

- Aserradores y fabricantes de envases de madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2921/2012**

CIUDAD REAL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL)

BOP 05-10-2012

- Cespa Ingeniería Urbana, S.A., limpieza viaria y mantenimiento eléctrico de Almadén. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2817/2012**

BOP 08-10-2012

- UTE CESPA Ingeniería Urbana, S.A., CESPA Gestión de Residuos, S.A., recogida de basuras de Alcázar de San Juan y sus plantas de transferencias de Tomelloso y Puebla de Almoradiel. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2839/2012**

BOP 10-10-2012

- Silicio Solar, S.A. Convenio colectivo, **IL 2875/2012**

BOP 17-10-2012

- Ayuntamiento de Daimiel, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2945/2012**

BOP 22-10-2012

- Cespa Ingeniería Urbana, S.A., limpieza pública de Valdepeñas y La Solana. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2972/2012**

CÓRDOBA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA)

BOP 23-10-2012

- Ilmex, S.A. Convenio colectivo, **IL 2983/2012**
- Iluminaciones Ximénez, S.A. Convenio colectivo, **IL 2984/2012**
- Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. (COSMOS). Convenio colectivo, **IL 2985/2012**

BOP 31-10-2012

- Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras. Convenio colectivo, **IL 3074/2012**
- Ayuntamiento de Córdoba, personal laboral. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 3073/2012**

CORUÑA (A)

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

BOP 01-10-2012

- Panaderías. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2780/2012**
- Acciona Facility Services, S.A., centro de Navantia Ferrol. Convenio colectivo, **IL 2782/2012**

BOP 10-10-2012

- Asociación Ferrolana de Drogodependencia (ASFEDRO). Convenio colectivo, **IL 2876/2012**
- Remolcadores Ferrolanos, S.A. (REFESA), personal de flota del puerto de Ferrol. Convenio colectivo, **IL 2877/2012**

BOP 25-10-2012

- Sarval Bio-Industries Noroeste, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 3010/2012**

BOP 26-10-2012

- Urbaser, S.A., servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos del Ayuntamiento de Ferrol. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3022/2012**

BOP 31-10-2012

- Televés, S.A., centro de Santiago de Compostela. Convenio colectivo, **IL 3075/2012**

GIRONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

BOP 26-10-2012

- Túnel del Cadí, S.A.C., centro de La Clau (Urús). Convenio colectivo, **IL 3028/2012**

GRANADA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

BOP 17-10-2012

- E.L.A., Empleados públicos de Carchuna-Calahonda. Acuerdo colectivo, **IL 2946/2012**

BOP 26-10-2012

- Ayuntamiento de Loja, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3023/2012**
- Ayuntamiento de Loja, personal funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 3024/2012**

BOP 29-10-2012

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 3044/2012**
- Industria del aceite y sus derivados. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3046/2012**
- Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias. Convenio colectivo, **IL 3047/2012**
- Balneario de Lanjarón, S.A. Convenio colectivo, **IL 3048/2012**
- Tostaderos Sol de Alba, S.A. Convenio colectivo, **IL 3045/2012**

GUADALAJARA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA)

BOP 08-10-2012

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2841/2012**

GUIPÚZCOA

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPUZKOA)

BOG 19-10-2012

- Krosari AMR Refractarios, SA, Hernani. Convenio colectivo, **IL 2963/2012**

HUELVA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

BOP 04-10-2012

- Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA), centro de refinería La Rábida. Acuerdo, **IL 2802/2012**

BOP 22-10-2012

- Ayuntamiento de Valverde del Camino, (Personal laboral). Convenio colectivo, **IL 2973/2012**

LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN)

BOP 11-10-2012

- Diputación Provincial, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2922/2012**

LUGO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LUGO)

BOP 02-10-2012

- Severiano Servicio Móvil, S.A. Convenio colectivo, **IL 2794/2012**

MÁLAGA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA)

BOP 19-10-2012

- AT4 Wireless, Sociedad Anónima. Convenio colectivo, **IL 2964/2012**

BOP 23-10-2012

- Grúas Adolfo Álvarez, Sociedad Limitada. Convenio colectivo, **IL 2978/2012**

BOP 24-10-2012

- Hostelería. Revisión salarial, prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 2990/2012**
- Jiménez Lopera, S.A. (JILOSA), centro de Málaga. Convenio colectivo, **IL 2991/2012**

BOP 26-10-2012

- Clínicas y sanatorios privados. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3018/2012**
- Real Club de Golf Las Brisas. Convenio colectivo, **IL 3019/2012**

BOP 29-10-2012

- Automoción. Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 3039/2012**
- Clínica El Ángel, S.A. Convenio colectivo, **IL 3040/2012**

PALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PALENCIA)

BOP 11-10-2012

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2927/2012**

BOP 15-10-2012

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2926/2012**

BOP 26-10-2012

- Mecalux, S.A. Denuncia del Convenio colectivo, **IL 3015/2012**

PONTEVEDRA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

BOP 25-10-2012

- Frigodis,SA Frivipesca Chapela, SA,, Chapela, Vigo e Porriño. Convenio colectivo, **IL 3000/2012**

BOP 26-10-2012

- Lonza Biologics Porriño, S.L. Convenio colectivo, **IL 3017/2012**

BOP 30-10-2012

- Droga Salgado, S.A., (Centro de Villagarcía de Arosa). Convenio colectivo, **IL 3050/2012**

BOP 31-10-2012

- Auxiliar Conservera, S.A. Convenio colectivo, **IL 3064/2012**

SALAMANCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA)

BOP 23-10-2012

- Industrias de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3060/2012**

SANTA CRUZ DE TENERIFE

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

BOP 25-10-2012

- Comercio textil, calzado y piel. Convenio colectivo, **IL 3003/2012**
- Ayuntamiento de San Andrés y Sauces, personal funcionario. Acuerdo regulador de las relaciones laborales, **IL 3005/2012**
- Compañía Auxiliar del Puerto, S.A. (CAPSA). Convenio colectivo, **IL 3002/2012**
- Embotelladora de Canarias, S.A. Convenio colectivo, **IL 3008/2012**
- FCC Medio Ambiente, S.A., Servicio de R.B.U. del Ayuntamiento de Guía de Isora. Convenio colectivo, **IL 3007/2012**
- Flota Suardíaz, S.L. Convenio colectivo, **IL 3006/2012**
- Promotora Hotelera Canarias, S.A., Hotel Bahía Princess. Pacto salarial, **IL 3004/2012**

SEGOVIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

BOP 08-10-2012

- Transporte de viajeros urbanos por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2836/2012**

SEVILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA)

BOP 09-10-2012

- Industrias siderometalúrgicas. Convenio colectivo, **IL 2858/2012**

BOP 17-10-2012

- Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2948/2012**

BOP 18-10-2012

- Ayuntamiento de Brenes, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2952/2012**
- Mancomunidad de Servicios La Vega. Convenio colectivo, **IL 2953/2012**

BOP 19-10-2012

- Feria de Muestras Iberoamericana de Sevilla (FIBES). Convenio colectivo, **IL 2965/2012**

BOP 31-10-2012

- Aceite y sus derivados. Convenio colectivo, **IL 3069/2012**

SORIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA)

BOP 01-10-2012

- Indesfor Soria, S.L. Acta de mediación, **IL 2785/2012**
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2784/2012**

BOP 17-10-2012

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2947/2012**

TARRAGONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

BOP 18-10-2012

- Omya Clarianacal, SLU, en L´Arboç del Penedès. Convenio colectivo, **IL 2954/2012**

BOP 22-10-2012

- Patronato Municipal de Deportes de Tarragona. Convenio colectivo, **IL 2976/2012**
- Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A., centro de Els Garidells y Plataforma Marina "Casablanca". Convenio colectivo, **IL 2975/2012**

BOP 25-10-2012

- Terminales Químicos, S.A.-TERQUIMSA. Convenio colectivo, **IL 3012/2012**

TERUEL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL)

BOP 30-10-2012

- Industria siderometalúrgica. Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 3053/2012**

TOLEDO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

BOP 11-10-2012

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 2888/2012**

BOP 15-10-2012

- Comercio en general. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2924/2012**
- Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2925/2012**

BOP 25-10-2012

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 3009/2012**

VALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

BOP 08-10-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública de Manises. Convenio colectivo, **IL 2847/2012**
- Sistemas Genómicos, S.L:. Convenio colectivo, **IL 2846/2012**

BOP 09-10-2012

- Ayuntamiento de Benaguasil, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2859/2012**
- Ayuntamiento de Benaguasil, personal funcionario. Modificación del Acuerdo, **IL 2860/2012**

BOP 10-10-2012

- Cestería, artículos de mimbre y junco y afines. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2868/2012**
- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2867/2012**

BOP 17-10-2012

- Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U. (E.M.T.). Convenio colectivo, **IL 2943/2012**

VALLADOLID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

BOP 02-10-2012

- Maviva, S.L. Convenio colectivo, **IL 2789/2012**

BOP 11-10-2012

- Compañía Española de Servicios, S.A. (Cespa), servicios de limpieza viaria de Medina del Campo. Convenio colectivo, **IL 2882/2012**

BOP 13-10-2012

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 2919/2012**

- Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2920/2012**

BOP 25-10-2012

- Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda, personal laboral. Corrección de errores de la modificación del Convenio colectivo, **IL 3001/2012**

BOP 26-10-2012

- Industria y comercio de la vid. Convenio colectivo, **IL 3016/2012**

VIZCAYA

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

BOB 01-10-2012

- Barceló Condal Hoteles, S.A., hotel Barceló Nervión y hotel Barceló Avenida. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2783/2012**

BOB 11-10-2012

- Jesús Oñate y Hermanos, S.A. Convenio colectivo, **IL 2883/2012**

BOB 18-10-2012

- Harsco Metals Gesmafesa, S.A., centro de trabajo del interior de arcelormittal sestao, s.a. Convenio colectivo, **IL 2951/2012**

BOB 23-10-2012

- Harsco Metals Gesmafesa, S.A., centro de trabajo del interior de arcelormittal sestao, s.a. Convenio colectivo, **IL 2981/2012**

BOB 26-10-2012

- Especial Gear Transmissions, S.A. Convenio colectivo, **IL 3020/2012**

BOB 29-10-2012

- Thyssenkrupp Elevadores, S.A. Convenio colectivo, **IL 3043/2012**

BOB 30-10-2012

- Gesmunpal, S.A. Convenio colectivo, **IL 3054/2012**

ZAMORA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

BOP 03-10-2012

- Vid, cervezas y bebidas alcohólicas. Convenio colectivo, **IL 2798/2012**

ZARAGOZA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

- Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro. Convenio colectivo, **IL 2795/2012**

BOP 06-10-2012

- Schindler, S.A. Convenio colectivo, **IL 2833/2012**

BOP 08-10-2012

- Grumetal, S.A. Convenio colectivo, **IL 2834/2012**

BOP 18-10-2012

- Industrias de la construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2950/2012**

BOP 31-10-2012

- Comercio de óptica. Convenio colectivo, **IL 3070/2012**

Revista de
Información
Laboral

LEGISLACIÓN

- **Normas de interés:**
  - **Análisis del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procesos de despido colectivo y de suspensión y reducción de jornada**
  - **Análisis del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años**
- **Repertorio cronológico de legislación**
- **Repertorio analítico de legislación**

Análisis del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de jornada

El objetivo del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre es adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Estatuto de los Trabajadores, que consistieron en cambiar un modelo basado en la obtención de una autorización administrativa a uno en el que prima la negociación durante el periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en el que la autoridad laboral participa de un modo distinto.

DESPIDOS COLECTIVOS

Iniciación del procedimiento

Se iniciará por escrito, mediante la comunicación simultánea de la apertura del periodo de consultas por el empresario a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral. Junto a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Documentación

El Real Decreto incide especialmente en la documentación a presentar en dicha comunicación: especificación de las causas del despido colectivo, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, periodo previsto para la realización de los despidos o criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos y documentación específica si resultan afectados trabajadores de 50 o más años.

Cuando se **aleguen causas económicas**, se incluirá una memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. En ella se aportarán las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos. Si no hay obligación de auditoría de cuentas, se aportará declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

— Cuando se alegue una previsión de pérdidas, el empresario, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación y presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas.

— Cuando se alegue disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

— Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas.

En los despidos colectivos por **causas técnicas, organizativas o de producción**, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo.

Si el despido afecta a más de 50 trabajadores, la comunicación deberá acompañarse de un **Plan de recolocación externa** a través de empresas de recolocación autorizadas.

El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las siguientes acciones:

— Intermediación: Puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

— Orientación profesional: Identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

— Formación profesional: Dirigida a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

— Atención personalizada: Asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, pero al finalizar éste deberá ser presentada su redacción definitiva.

Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Período de consultas

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar.

— En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo de entre tres y seis días naturales.

— En empresas de cincuenta o más trabajadores el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario se celebrarán tres reuniones, separadas por un intervalo de entre cuatro y nueve días.

El período de consultas podrá darse por finalizado cuando las partes alcancen un acuerdo o, en cualquier momento, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

Actuaciones de los órganos administrativos

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo la **autoridad laboral** dará traslado de la misma, incluyendo la documentación aportada por el empresario, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia, así como realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** junto con la documentación aportada a efectos de la emisión del preceptivo informe.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, lo hará constar en el informe.

Finalización del procedimiento

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará en los quince días siguientes a la celebración de la última reunión:

A la autoridad laboral:

— El resultado del período de consultas.

— Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).

— La decisión adoptada sobre el despido colectivo, justificando, en su caso, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

— La documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa si correspondiera.

— Las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

A los representantes de los trabajadores:

— La decisión adoptada sobre el despido colectivo, justificando, en su caso, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

— La documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa si correspondiera.

Si se supera el plazo de los 15 días, se produce la caducidad del procedimiento y no podrán notificarse los despidos.

A los trabajadores afectados:

— Les notificará los despidos de manera individual. Entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos deben haber transcurrido, como mínimo, treinta días.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Iniciación del procedimiento

Se iniciará de igual forma que el despido colectivo.

Documentación

Junto con la comunicación se presentará la documentación relativa a la especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, la concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Además, deberá acompañarse de una **memoria** en la que se recoja la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

Cuando se aleguen **causas económicas**, se adjuntará la misma documentación que para los despidos colectivos con algunas particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) Si se alega disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, se aportará la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Cuando se aleguen **causas técnicas, organizativas o de producción**, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite su concurrencia, aportando los informes técnicos oportunos.

Período de consultas

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, deberán celebrarse, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo de entre tres y siete días.

El periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

Actuaciones de los órganos administrativos

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión o reducción de jornada, la **autoridad laboral** dará traslado de la misma, incluyendo la documentación aportada por el empresario a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas advertencias y recomendaciones que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

Finalización del período de consultas

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará en los quince días siguientes a la celebración de la última reunión:

A la autoridad laboral:

— El resultado del período de consultas.

— Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).

— La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.

— Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

— En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma.

— Las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

A los representantes de los trabajadores:

— La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.

— Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

— En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma.

  Si se supera el plazo de los quince días, se produce la caducidad del procedimiento y no podrán notificarse las medidas a los trabajadores afectados.

A los trabajadores afectados:

— Les notificará individualmente la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

— Los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada.

NORMAS COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Se establecen una serie de disposiciones comunes para ambos tipos de procedimiento relativas a:

— La autoridad laboral competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado.

— Los interlocutores durante el período de consultas, con las particularidades que procedan tanto en caso de tratarse de una empresa con varios centros de trabajo afectados por estas medidas, como en los casos de ausencia de representación legal.
— El régimen de adopción de acuerdos en el período de consultas.
— El archivo de las actuaciones por la declaración de concurso.
— La impugnación de los acuerdos y medidas adoptadas.

EXTINCIONES DE CONTRATOS POR OTRAS CAUSAS

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

Se rige por el procedimiento establecido para el despido colectivo incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

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

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral; por ello, el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

DESPIDOS COLECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

Para proceder a los despidos colectivos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren:

— **Causas económicas** cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

  Existe insuficiencia presupuestaria cuando:

  - En el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y
  - Cuando los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

— **Causas técnicas,** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate.
— **Causas organizativas,** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Iniciación del procedimiento

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación simultánea de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, y a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública. A dicho escrito deberá acompañarse la siguiente documentación:

Documentación común:

— Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria.

— Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Documentación en los despidos colectivos por causas económicas:

— Memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

— Presupuestos de los dos últimos ejercicios donde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.

— Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable donde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria.

— Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

— Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

— Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas:

— Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas.

— Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

— Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

— Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Desarrollo del período de consultas

Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente. De no existir representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión designada al efecto.

Los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva y las partes deberán negociar de buena fe. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto para los despidos colectivos.

Finalización del período de consultas

En la **Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas:**

A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

Una vez obtenido el informe se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva:

A la autoridad laboral:

— El resultado del periodo de consultas.

— Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).

— Decisión sobre el despido colectivo que realiza.

A los representantes de los trabajadores:

— Decisión sobre el despido colectivo que realiza.

— Transcurrido el plazo de diez días sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad.

En la Administración local

La Administración Local correspondiente o los entes u organismos dependientes de ellas, comunicarán en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas:

A la autoridad laboral:

— El resultado del periodo de consultas.

— Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).

— Decisión sobre el despido colectivo que realiza.

A los representantes de los trabajadores:

— Decisión sobre el despido colectivo que realiza.

— Transcurrido el plazo de diez días sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad.

NORMAS TRANSITORIAS

— A los procedimientos iniciados con anterioridad a 31 de octubre de 2012, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

— Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

— Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

DISPOSICIONES MODIFICADAS

— Se modifican los artículos 13.5 y 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la protección por desempleo.

— Se modifica el artículo 33 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

— Se deroga el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

— Se deroga la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

— Se derogan los apartados 1.a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

ENTRADA EN VIGOR

Al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 31 de octubre de 2012.

Puede verse el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de jornada en lexnovaonline, IL 3164/2012

Análisis del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años

Este esperado reglamento regula el procedimiento de lo que ya estableció la Ley 27/2011 en su disposición adicional decimosexta, y que posteriormente fue modificada por la reforma laboral con el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, sobre la liquidación y pago de las aportaciones económicas al Tesoro Público que tienen que realizar las empresas con beneficios que pasen a efectuar despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.

¿QUÉ EMPRESAS TIENEN QUE APLICARLO?

- Este procedimiento será de aplicación a las empresas que cumplan estos tres requisitos:

  1) Empresas o grupos de empresa de más de 100 trabajadores
  2) Que los despidos colectivos afecten a trabajadores de 50 o más años
  3) Que las empresas o grupos de empresa hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al inicio del despido colectivo (aun concurriendo las causas del artículo 51 del ET)
  4) Las empresas tienen que haber aplicado temporalmente medidas de regulación de empleo con este colectivo de trabajadores (según el art. 47 del ET), siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

¿A QUÉ TRABAJADORES SE TIENEN EN CUENTA?

1) A los trabajadores afectados por despido colectivo que tengan cumplida la edad de 50 años o más a la fecha de la extinción del contrato.
2) A los trabajadores que tengan cumplidos 50 años o más, cuyo contrato haya sido extinguido por iniciativa empresarial en los 3 años anteriores o posteriores al despido colectivo.
3) A los trabajadores que cumplan 50 años o más en el período de aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo previas a los despidos colectivos.

IMPORTE DE LA APORTACIÓN ECONÓMICA

El importe de la aportación económica tendrá en cuenta las siguientes cuantías:

- Cuantía total de prestaciones por desempleo (tanto de los despidos colectivos, como de las medidas de regulación temporal previas).
- Cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el SEPE.
- Canon fijo por trabajador que perciba subsidio (haya tenido o no prestación por desempleo).

Se excluirá a petición de la empresa los importes de prestaciones y subsidios de los trabajadores que hayan sido recolocados en los seis meses siguientes a la extinción.

Canon= *totalización durante 6 años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo + cotización por jubilación por cuenta del SEPE (en el año del agotamiento).*

TIPO APLICABLE PARA CALCULAR LA APORTACIÓN ECONÓMICA:

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos (1)	Porcentaje de Beneficios sobre los ingresos (2)	Número de trabajadores en la empresa (3)		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35%	Más del 10%	100%	95%	90%
	Menos del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	Más del 10%	95%	90%	85%
	Menos del 10%	90%	85%	80%
Menos del 15%	Más del 10%	75%	70%	65%
	Menos del 10%	70%	65%	60%

(1) Cálculo del porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos:

Se calculará de año en año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos, teniendo en cuenta el total de trabajadores despedidos, hasta el año en que se efectúa el cálculo. Se tendrán en cuenta los trabajadores afectados por medidas de regulación de empleo temporales.

(2) Cuantificación de los beneficios de la empresa o grupo de empresa:

Se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio sea positivo, según el Plan General Contable.

Se cuantificará en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados referidos a los dos ejercicios económicos anteriores al periodo de consultas.

(3) N.º de trabajadores de la empresa o grupo de empresa:

Serán los trabajadores, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, que se encuentren en alta en la empresa en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas.

PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN Y PAGO:

— La autoridad laboral remitirá al SEPE la siguiente certificación acreditativa

- **Núm. trabajadores** de alta en la empresa o grupo de empresa
- **Códigos de cuenta de cotización** de la empresa o empresas del grupo con una relación de los trabajadores adscritos a cada empresa.
- **Núm. Trabajadores afectados** por el despido colectivo, incluyendo los trabajadores despedidos 3 años antes, salvo que la extinción fuera anterior al 27 de abril de 2011.
- **Porcentaje medio de beneficios** de la empresa o grupo de empresa en los 2 ejercicios anteriores.

— Alegaciones:

Una vez que el SEPE remita la propuesta de liquidación, la empresa podrá acreditar la recolocación de los trabajadores que en los seis meses siguientes tengan un contrato de análoga naturaleza y de jornada equivalente al que tenían, con el fin de excluirles del cálculo de la aportación económica.

— Resolución y recurso de alzada:

El SEPE dictara resolución, que podrá ser recurrida por la empresa ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La interposición del recurso de alzada no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada salvo que se solicite por la empresa y ésta proceda a garantizar el importe de la liquidación practicada mediante la constitución de aval bancario solidario.

La resolución incluirá:

- Datos de identificación de la empresa
- Relación de los hechos y fundamentación normativa
- Relación de trabajadores de 50 años o más, que hayan percibido prestación por desempleo.
- Desglose de importes brutos satisfechos por el SEPE
- Periodo a que se refiere la liquidación
- Relación de trabajadores de 50 años o más que se vayan a tener en cuenta para el canon.
- Tipo aplicable
- Importe total a ingresar

— Abono:

El pago deberá realizarse en el plazo de 30 días desde la notificación de la resolución. El SEPE podrá revisar la cuantía en los supuestos de errores o falta de información en un plazo máximo de cuatro años.

— Medidas cautelares y sucesión de empresa:

Cuando el despido colectivo implique el cierre de la empresa en España, el órgano competente podrá adoptar las medidas cautelares oportunas para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica.

En caso de sucesión de empresa, el nuevo empresario asumirá el pago de la aportación económica.

RÉGIMEN TRANSITORIO

— Este reglamento afectará a las empresas que hayan iniciado los procedimientos de despidos colectivos a partir del 27 de abril de 2011.

— El importe de la aportación económica que deban efectuar las empresas por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad al 8 de julio de 2012 se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la DA 16ª de la Ley 27/2011, aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo, sin que pueda incluirse en dicho importe las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.

— La ampliación de despidos colectivos por resoluciones complementarias de ERE iniciados antes del 12 de febrero de 2012 se tomará como fecha de inicio la de la solicitud de la resolución complementaria, siempre que sea posterior al 12 de febrero de 2012

ENTRADA EN VIGOR

Este RD 1484/2012 entrará en vigor el 31 de octubre de 2012.

Puede verse el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en lexnovaonline, IL 3165/2012

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal
	2012	
	SEPTIEMBRE	
26	Balears, Illes. Ley 12/2012, de 26 de septiembre. Medidas tributarias para la reducción del déficit de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOIB 6-10-12)	3143/2012
27	Nacional. Resolución de 27 de septiembre de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2012 (BOE 16-10-12)	3152/2012
27	Nacional. Real Decreto 1364/2012, de 27 de septiembre. Modifica el Real Decreto 1971/1999, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE 11-10-12)	3147/2012
28	Extremadura. Decreto 193/2012, de 28 de septiembre. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura) (DOE 2-10-12)	3140/2012
28	Rioja, La. Ley 5/2012, de 28 de septiembre. Medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria en el ámbito del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR 3-10-12)	3141/2012
	OCTUBRE	
1	Balears, Illes. Resolución de 1 de octubre de 2012. Convoca los procedimientos para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por vías no formales de formación, incluidas en las unidades de competencia de cualificaciones profesionales (Balears, Illes) (BOIB 13-10-12)	3150/2012
1	País Vasco. Acuerdo de 1 de octubre de 2012. Encomienda de gestión para la realización de programación formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas de la CAPV (BOPV 16-10-12)	3153/2012
2	Nacional. Resolución de 2 de octubre de 2012. Plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/2056/2012, por la que se fijan para 2012 las bases normalizadas de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 13-10-12)	3149/2012
2	Murcia. Resolución de 2 de octubre de 2012. Fiestas laborales para el año 2013 (Murcia) (BORM 6-10-12)	3144/2012
4	Nacional. Orden ESS/2170/2012, de 4 de octubre. Modifica la Orden TAS/167/2008, por la que se regula la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina (BOE 13-10-12)	3148/2012
4	Aragón. Ley 7/2012, de 4 de octubre. Medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria (BOA 11-10-12)	3146/2012
4	Galicia. Decreto 200/2012, de 4 de octubre. Regula el Registro de Explotaciones Agrarias de Galicia (DOG 15-10-12)	3151/2012
4	Madrid. Decreto 109/2012, de 4 de octubre. Modifican parcialmente las competencias y estructura orgánica de algunas Consejerías de la Comunidad de Madrid (BOCM 5-10-12)	3142/2012
8	Extremadura. Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre. Implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado (DOE 9-10-12)	3145/2012
11	Galicia. Orden de 11 de octubre de 2012. Domingos y festivos en los que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales durante el año 2013 (Galicia) (DOG 22-10-12)	3156/2012
16	Andalucía. Decreto Ley 4/2012, de 16 de octubre. Medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis (Andalucía) (BOJA 18-10-12)	3154/2012

Día	Materia	Marginal
16	RIOJA, LA. Orden nº 11/2012 de 16 de octubre. Suspende la aplicación de las medidas de apoyo a la formación contempladas en la Orden 24/2009, de 11 de mayo de 2009 (Rioja, La) (BOR 19-10-12)	3155/2012
18	CANARIAS. Orden de 18 de octubre de 2012. Procedimiento para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOCanarias 25-10-12)	3159/2012
18	CASTILLA Y LEÓN. Orden HAC/891/2012, de 18 de octubre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2013 en la Comunidad de Castilla y León (BOCYL 30-10-12)	3166/2012
18	CATALUÑA. Orden EMO/328/2012, de 18 de octubre. Participación de las personas trabajadoras en las elecciones al Parlamento de Cataluña de 2012 (DOGC 29-10-12)	3162/2012
18	MADRID. Decreto 113/2012, de 18 de octubre. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura (Madrid) (BOCM 26-10-12)	3161/2012
19	EXTREMADURA. Decreto-ley 3/2012, de 19 de octubre. De estímulo de la actividad comercial (Extremadura) (DOE 23-10-12)	3158/2012
19	VALENCIANA, COMUNIDAD. Decreto Ley 7/2012, de 19 de octubre. Medidas de Reestructuración y Racionalización del Sector Público Empresarial y Fundacional de la Generalitat (Valenciana, Comunidad) (DOCV 22-10-12)	3157/2012
22	CEUTA. Acuerdo de 22 de octubre de 2012. Modificación del acuerdo plenario por el que se aprueba el Calendario Laboral para el año 2013 (BOCCE 26-10-12)	3160/2012
25	VALENCIANA, COMUNIDAD. Orden 21/2012, de 25 de octubre. Requisitos y condiciones de acceso al programa de atención a las personas y a sus familias en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunitat Valenciana (DOCV 30-11-12)	3167/2012
29	**NACIONAL. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (BOE 30-10-12)**	**3164/2012**
	[Véase el resumen análisis en el apartado "Normas de Interés"]	
29	**NACIONAL. Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años (BOE 30-10-12)**	**3165/2012**
	[Véase el resumen análisis en el apartado "Normas de Interés"]	
29	NACIONAL. Ley 7/2012, de 29 de octubre. Modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude (BOE 30-10-12)	3163/2012

REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

ADMINISTRACIÓN

Organismos y órganos

Andalucía

- Decreto Ley 4/2012, de 16 de octubre. Medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis (Andalucía), IL 3154/2012

Extremadura

- Decreto 193/2012, de 28 de septiembre. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3140/2012
- Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre. Implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, IL 3145/2012

Madrid

- Decreto 109/2012, de 4 de octubre. Modifican parcialmente las competencias y estructura orgánica de algunas Consejerías de la Comunidad de Madrid, IL 3142/2012
- Decreto 113/2012, de 18 de octubre. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura (Madrid), IL 3161/2012

AGRICULTURA

Galicia

- Decreto 200/2012, de 4 de octubre. Regula el Registro de Explotaciones Agrarias de Galicia, IL 3151/2012

ANDALUCÍA

- Decreto Ley 4/2012, de 16 de octubre. Medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis (Andalucía), IL 3154/2012

ARAGÓN

- Ley 7/2012, de 4 de octubre. Medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria, IL 3146/2012

BALEARS, ILLES

- Ley 12/2012, de 26 de septiembre. Medidas tributarias para la reducción del déficit de la comunidad autónoma de las Illes Balears, IL 3143/2012
- Resolución de 1 de octubre de 2012. Convoca los procedimientos para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por vías no formales de formación, incluidas en las unidades de competencia de cualificaciones profesionales (Balears, Illes), IL 3150/2012

CANARIAS

- Orden de 18 de octubre de 2012. Procedimiento para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Canarias, IL 3159/2012

CASTILLA Y LEÓN

- Orden HAC/891/2012, de 18 de octubre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2013 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3166/2012

CATALUÑA

- Orden EMO/328/2012, de 18 de octubre. Participación de las personas trabajadoras en las elecciones al Parlamento de Cataluña de 2012, IL 3162/2012

CEUTA

- Acuerdo de 22 de octubre de 2012. Modificación del acuerdo plenario por el que se aprueba el Calendario Laboral para el año 2013, IL 3160/2012

COMERCIO

Comercio minorista

Extremadura

- Decreto-ley 3/2012, de 19 de octubre. De estímulo de la actividad comercial (Extremadura), IL 3158/2012

Horarios comerciales

Galicia

- Orden de 11 de octubre de 2012. Domingos y festivos en los que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales durante el año 2013 (Galicia), IL 3156/2012

CÓMPUTO DE PLAZOS

Castilla y León

- Orden HAC/891/2012, de 18 de octubre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2013 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3166/2012

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Regímenes especiales

Minería del carbón

Nacional

- Resolución de 2 de octubre de 2012. Plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplica-

ción de la Orden ESS/2056/2012, por la que se fijan para 2012 las bases normalizadas de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, IL 3149/2012

CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Balears, Illes

- Resolución de 1 de octubre de 2012. Convoca los procedimientos para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por vías no formales de formación, incluidas en las unidades de competencia de cualificaciones profesionales (Balears, Illes), IL 3150/2012

DELITOS

Contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social

Fraude tributario y aduanero

Nacional

- Ley 7/2012, de 29 de octubre. Modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, IL 3163/2012

DESEMPLEO

Prestación contributiva

Nacional

- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, IL 3165/2012

DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Despido colectivo

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012
- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, IL 3165/2012

DÍAS HÁBILES O INHÁBILES

Actuaciones administrativas

Castilla y León

- Orden HAC/891/2012, de 18 de octubre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2013 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3166/2012

DISCAPACITADOS

Canarias

- Orden de 18 de octubre de 2012. Procedimiento para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Canarias, IL 3159/2012

Prestaciones asistenciales

Valenciana, Comunidad

- Orden 21/2012, de 25 de octubre. Requisitos y condiciones de acceso al programa de atención a las personas y a sus familias en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunitat Valenciana, IL 3167/2012

ELECCIONES AUTONÓMICAS

Cataluña

- Orden EMO/328/2012, de 18 de octubre. Participación de las personas trabajadoras en las elecciones al Parlamento de Cataluña de 2012, IL 3162/2012

EMPLEO

Organismos y órganos

Extremadura

- Decreto 193/2012, de 28 de septiembre. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3140/2012

Madrid

- Decreto 113/2012, de 18 de octubre. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura (Madrid), IL 3161/2012

ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA

Aragón

- Ley 7/2012, de 4 de octubre. Medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para garantizar la estabilidad presupuestaria, IL 3146/2012

Rioja, La

- Ley 5/2012, de 28 de septiembre. Medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria en el ámbito del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 3141/2012

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012
- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, IL 3165/2012

Andalucía

- Decreto Ley 4/2012, de 16 de octubre. Medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis (Andalucía), IL 3154/2012

EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS

Galicia

- Decreto 200/2012, de 4 de octubre. Regula el Registro de Explotaciones Agrarias de Galicia, IL 3151/2012

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Causas económicas

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012

Despido colectivo

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012
- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, IL 3165/2012

EXTRANJEROS

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

Nacional

- Resolución de 27 de septiembre de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2012, IL 3152/2012

EXTREMADURA

- Decreto 193/2012, de 28 de septiembre. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3140/2012
- Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre. Implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, IL 3145/2012
- Decreto-ley 3/2012, de 19 de octubre. De estímulo de la actividad comercial (Extremadura), IL 3158/2012

Administración

- Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre. Implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, IL 3145/2012

FOMENTO DEL EMPLEO

Programas

Andalucía

- Decreto Ley 4/2012, de 16 de octubre. Medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis (Andalucía), IL 3154/2012

Extremadura

- Decreto 193/2012, de 28 de septiembre. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3140/2012

FORMACIÓN PROFESIONAL

Nacional

- Orden ESS/2170/2012, de 4 de octubre. Modifica la Orden TAS/167/2008, por la que se regula la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina, IL 3148/2012

Balears, Illes

- Resolución de 1 de octubre de 2012. Convoca los procedimientos para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por vías no formales de formación, incluidas en las unidades de competencia de cualificaciones profesionales (Balears, Illes), IL 3150/2012

Extremadura

- Decreto 193/2012, de 28 de septiembre. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3140/2012

País Vasco

- Acuerdo de 1 de octubre de 2012. Encomienda de gestión para la realización de programación formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas de la CAPV, IL 3153/2012

Rioja, La

- Orden nº 11/2012 de 16 de octubre. Suspende la aplicación de las medidas de apoyo a la formación contempladas en la Orden 24/2009, de 11 de mayo de 2009 (Rioja, La), IL 3155/2012

GALICIA

- Decreto 200/2012, de 4 de octubre. Regula el Registro de Explotaciones Agrarias de Galicia, IL 3151/2012
- Orden de 11 de octubre de 2012. Domingos y festivos en los que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales durante el año 2013 (Galicia), IL 3156/2012

HORARIO COMERCIAL

Domingos y festivos

Galicia

- Orden de 11 de octubre de 2012. Domingos y festivos en los que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales durante el año 2013 (Galicia), IL 3156/2012

INSERCIÓN LABORAL

Nacional

- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, IL 3165/2012

Desempleados con especiales necesidades económicas

Nacional

- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, IL 3165/2012

Desempleados mayores de 45 años

Nacional

- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, IL 3165/2012

INSERCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL

Formación e inserción profesional

País Vasco

- Acuerdo de 1 de octubre de 2012. Encomienda de gestión para la realización de programación formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas de la CAPV, IL 3153/2012

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012

MURCIA

- Resolución de 2 de octubre de 2012. Fiestas laborales para el año 2013 (Murcia), IL 3144/2012

PAÍS VASCO

- Acuerdo de 1 de octubre de 2012. Encomienda de gestión para la realización de programación formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas de la CAPV, IL 3153/2012

PRESTACIONES

No contributivas

Canarias

- Orden de 18 de octubre de 2012. Procedimiento para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Canarias, IL 3159/2012

Sociales y asistenciales

Canarias

- Orden de 18 de octubre de 2012. Procedimiento para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Canarias, IL 3159/2012

Valenciana, Comunidad

- Orden 21/2012, de 25 de octubre. Requisitos y condiciones de acceso al programa de atención a las personas y a sus familias en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunitat Valenciana, IL 3167/2012

PRESUPUESTOS

De las Comunidades Autónomas

Extremadura

- Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre. Implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, IL 3145/2012

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Cómputo de plazos

Castilla Y León

- Orden HAC/891/2012, de 18 de octubre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2013 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3166/2012

Días inhábiles

Castilla Y León

- Orden HAC/891/2012, de 18 de octubre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2013 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3166/2012

REDUCCIÓN DE JORNADA

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012

RÉGIMEN ESPECIAL DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

Cotización

Nacional

- Resolución de 2 de octubre de 2012. Plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/2056/2012, por la que se fijan para 2012 las bases normalizadas de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, IL 3149/2012

REGÍMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Régimen Especial de la Minería del Carbón

Nacional

- Resolución de 2 de octubre de 2012. Plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/2056/2012, por la que se fijan para 2012 las bases normalizadas de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, IL 3149/2012

REGISTRO

Galicia

- Decreto 200/2012, de 4 de octubre. Regula el Registro de Explotaciones Agrarias de Galicia, IL 3151/2012

RIOJA, LA

- Ley 5/2012, de 28 de septiembre. Medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria en el ámbito del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 3141/2012
- Orden nº 11/2012 de 16 de octubre. Suspende la aplicación de las medidas de apoyo a la formación contempladas en la Orden 24/2009, de 11 de mayo de 2009 (Rioja, La), IL 3155/2012

SOCIEDADES MERCANTILES

Valenciana, Comunidad

- Decreto Ley 7/2012, de 19 de octubre. Medidas de Reestructuración y Racionalización del Sector Público Empresarial y Fundacional de la Generalitat (Valenciana, Comunidad), IL 3157/2012

SUBVENCIONES PÚBLICAS

Formación e inserción profesional

Rioja, La

- Orden nº 11/2012 de 16 de octubre. Suspende la aplicación de las medidas de apoyo a la formación contempladas en la Orden 24/2009, de 11 de mayo de 2009 (Rioja, La), IL 3155/2012

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Nacional

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 3164/2012

TIEMPO DE TRABAJO

Calendario laboral

Ceuta

- Acuerdo de 22 de octubre de 2012. Modificación del acuerdo plenario por el que se aprueba el Calendario Laboral para el año 2013, IL 3160/2012

Murcia

- Resolución de 2 de octubre de 2012. Fiestas laborales para el año 2013 (Murcia), IL 3144/2012

Fiestas laborales

Ceuta

- Acuerdo de 22 de octubre de 2012. Modificación del acuerdo plenario por el que se aprueba el Calendario Laboral para el año 2013, IL 3160/2012

Murcia

- Resolución de 2 de octubre de 2012. Fiestas laborales para el año 2013 (Murcia), IL 3144/2012

Jornada

Descanso

Cataluña

- Orden EMO/328/2012, de 18 de octubre. Participación de las personas trabajadoras en las elecciones al Parlamento de Cataluña de 2012, IL 3162/2012

Especiales

Horarios comerciales

Galicia

- Orden de 11 de octubre de 2012. Domingos y festivos en los que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales durante el año 2013 (Galicia), IL 3156/2012

Horario

Galicia

- Orden de 11 de octubre de 2012. Domingos y festivos en los que se autoriza la apertura de establecimientos comerciales durante el año 2013 (Galicia), IL 3156/2012

Permisos y licencias

Retribuidos

Deber público y personal

Cataluña

- Orden EMO/328/2012, de 18 de octubre. Participación de las personas trabajadoras en las elecciones al Parlamento de Cataluña de 2012, IL 3162/2012

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Decreto Ley 7/2012, de 19 de octubre. Medidas de Reestructuración y Racionalización del Sector Público Empresarial y Fundacional de la Generalitat (Valenciana, Comunidad), IL 3157/2012
- Orden 21/2012, de 25 de octubre. Requisitos y condiciones de acceso al programa de atención a las personas y a sus familias en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunitat Valenciana, IL 3167/2012

Revista de

Información Laboral

CONVENIOS COLECTIVOS

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

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ACTIVIDADES

Aceite y derivados

- Granada: Industria del aceite y sus derivados
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3046/2012
- Sevilla: Aceite y sus derivados
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3069/2012

Agua

- Toledo: Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-10-2012], IL 2925/2012

Alimentación

- Almería: Industria de la alimentación
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2840/2012
- Cádiz: Obradores de pastelería, confiterías y despachos
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2869/2012

Ayuda a domicilio

- Cataluña: Atención domiciliaria y familiar
  Interpretación del Convenio colectivo [DOGC 8-10-2012], IL 2824/2012

Campo

- Asturias: Empresas cinegéticas
  Acta de mediación [BOPA 17-10-2012], IL 2934/2012
  Convenio colectivo [BOPA 19-10-2012], IL 2956/2012
- Burgos: Agropecuario
  Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2940/2012

Cinematográfica

- Nacionales: Industria de producción audiovisual
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 8-10-2012], IL 2821/2012
- Nacionales: Productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 5-10-2012], IL 2808/2012

Comercio

- Nacionales: Operadores de retail aeroportuario
  Corrección de errores del Acuerdo Marco [BOE 5-10-2012], IL 2809/2012
- Cataluña: Comercio del mueble
  Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 8-10-2012], IL 2823/2012
- Ceuta: Comercio
  Denuncia del Convenio colectivo [BOCCE 9-10-2012], IL 2857/2012
- Murcia: Manipulado y envasado de tomate fresco
  Convenio colectivo [BORM 6-10-2012], IL 2825/2012
- Navarra: Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías
  Convenio colectivo [BON 4-10-2012], IL 2800/2012
- Valenciana, Comunidad: Comercio minorista de carnicería-charcutería
  Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 19-10-2012], IL 2957/2012
- Álava: Comercio textil
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2987/2012
- Alicante: Comercio textil
  Convenio colectivo [BOP 5-10-2012], IL 2811/2012
- Almería: Comercio textil
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2843/2012
- Almería: Dependencia mercantil
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2842/2012
- Cádiz: Mayoristas de frutas y hortalizas de Merca-Jerez
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2873/2012
- Santa Cruz De Tenerife: Comercio textil, calzado y piel
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3003/2012
- Toledo: Comercio en general
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-10-2012], IL 2924/2012
- Zaragoza: Comercio de óptica
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3070/2012

Conservas y salazones de pescado

- Nacionales: Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos
  Convenio colectivo [BOE 10-10-2012], IL 2864/2012

Construcción

- Almería: Construcción y obras públicas
  Calendario laboral [BOP 8-10-2012], IL 2837/2012
- Cádiz: Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción
  Calendario laboral [BOP 10-10-2012], IL 2870/2012
- Guadalajara: Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2841/2012
- Palencia: Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2927/2012
- Palencia: Derivados del cemento
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-10-2012], IL 2926/2012
- Toledo: Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3009/2012
- Valencia: Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2867/2012
- Zaragoza: Industrias de la construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 18-10-2012], IL 2950/2012

Embarcaciones de tráfico interior de puertos

- Nacionales: Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos
  Acuerdo sectorial [BOE 30-10-2012], IL 3051/2012

Empleados de fincas urbanas

- Alicante: Empleados de fincas urbanas

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 19-10-2012], IL 2962/2012

Enseñanza

- Nacionales: Colegios mayores universitarios privados

  Convenio colectivo [BOE 5-10-2012], IL 2803/2012

  Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 26-10-2012], IL 3013/2012
- Navarra: Enseñanza privada concertada

  Pacto de eficacia limitada [BON 15-10-2012], IL 2918/2012

Espectáculos y deportes

- Cataluña: Exhibición cinematográfica

  Prórroga del Convenio colectivo [DOGC 31-10-2012], IL 3066/2012

Grandes almacenes

- Nacionales: Grandes almacenes

  Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOE 19-10-2012], IL 2959/2012

Hospitalización y asistencia

- Málaga: Clínicas y sanatorios privados

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3018/2012

Hostelería

- Balears, Illes: Hostelería

  Acta que complementa el Convenio colectivo [BOIB 23-10-2012], IL 2979/2012
- Almería: Hostelería y turismo

  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2838/2012
- Granada: Hostelería

  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3044/2012
- Málaga: Hostelería

  Revisión salarial, prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2990/2012

Limpieza de edificios y locales

- Balears, Illes: Limpieza de edificios y locales

  Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOIB 19-10-2012], IL 2968/2012
- Cataluña: Limpieza de edificios y locales

  Corrección de errores del Convenio colectivo [DOGC 22-10-2012], IL 2969/2012
- Almería: Limpieza de edificios y locales

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2845/2012
- Granada: Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias

  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3047/2012
- Toledo: Limpieza de edificios y locales

  Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2888/2012
- Valladolid: Limpieza de edificios y locales

  Convenio colectivo [BOP 13-10-2012], IL 2919/2012

Limpieza pública, recogida de basuras, alcantarillado, etc.

- Ceuta: Limpieza pública viaria

  Convenio colectivo [BOCCE 2-10-2012], IL 2790/2012

  Corrección de errores del Convenio colectivo [BOCCE 16-10-2012], IL 2930/2012

  Corrección de errores del Convenio colectivo [BOCCE 19-10-2012], IL 2958/2012

Madera

- Castellón: Aserradores y fabricantes de envases de madera

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-10-2012], IL 2921/2012
- Salamanca: Industrias de la madera

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 3060/2012
- Valencia: Cestería, artículos de mimbre y junco y afines

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2868/2012

Minusválidos

- Nacionales: Centros y servicios de atención a personas con discapacidad

  Convenio colectivo [BOE 9-10-2012], IL 2856/2012

Oficinas y despachos

- Cataluña: Oficinas y despachos

  Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 24-10-2012], IL 2989/2012
- Madrid: Mercados municipales y galerías de alimentación

  Convenio colectivo [BOCM 12-10-2012], IL 2923/2012

Panadería

- Coruña (A): Panaderías

  Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 1-10-2012], IL 2780/2012

Piel

- Madrid: Confección de peletería fina

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 18-10-2012], IL 2955/2012

Portuarios (Estibadores)

- Barcelona: Estibadores portuarios

  Convenio colectivo [BOP 19-10-2012], IL 2966/2012

Químicas

- Nacionales: Perfumería y afines

  Convenio colectivo [BOE 8-10-2012], IL 2820/2012

Siderometalúrgica

- Cáceres: Industria siderometalúrgica

  Convenio colectivo [DOE 8-10-2012], IL 2819/2012
- Málaga: Automoción

  Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3039/2012
- Sevilla: Industrias siderometalúrgicas

  Convenio colectivo [BOP 9-10-2012], IL 2858/2012

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2948/2012
- Teruel: Industria siderometalúrgica

  Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 30-10-2012], IL 3053/2012

Tintorerías

- Cataluña: Lavanderías industriales

  Prórroga del Convenio colectivo [DOGC 5-10-2012], IL 2813/2012

Transporte por carretera

- Asturias: Transportes por carretera

  Acta [BOPA 5-10-2012], IL 2810/2012
- Balears, Illes: Transporte regular de viajeros por carretera

  Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOIB 23-10-2012], IL 2980/2012
- Cantabria: Transporte de viajeros por carretera

  Interpretación del Convenio colectivo [BOCantabria 11-10-2012], IL 2878/2012
- Ceuta: Transporte de mercancías por carretera

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCCE 26-10-2012], IL 3014/2012
- Segovia: Transporte de viajeros urbanos por carretera

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2836/2012

Vinícolas

- Navarra: Industrias vinícolas

  Convenio colectivo [BON 9-10-2012], IL 2855/2012
- Córdoba: Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras

  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3074/2012
- Valladolid: Industria y comercio de la vid

  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3016/2012
- Zamora: Vid, cervezas y bebidas alcohólicas

  Convenio colectivo [BOP 3-10-2012], IL 2798/2012

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

Nacionales

- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad

  Convenio colectivo [BOE 9-10-2012], IL 2856/2012
- Colegios mayores universitarios privados

  Convenio colectivo [BOE 5-10-2012], IL 2803/2012

  Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 26-10-2012], IL 3013/2012
- Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos

  Convenio colectivo [BOE 10-10-2012], IL 2864/2012
- Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos

  Acuerdo sectorial [BOE 30-10-2012], IL 3051/2012
- Grandes almacenes

  Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOE 19-10-2012], IL 2959/2012

Autonómicos

Asturias

- Empresas cinegéticas

  Acta de mediación [BOPA 17-10-2012], IL 2934/2012

  Convenio colectivo [BOPA 19-10-2012], IL 2956/2012
- Transportes por carretera

  Acta [BOPA 5-10-2012], IL 2810/2012

Balears, Illes

- Hostelería

  Acta que complementa el Convenio colectivo [BOIB 23-10-2012], IL 2979/2012
- Limpieza de edificios y locales

  Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOIB 19-10-2012], IL 2968/2012
- Transporte regular de viajeros por carretera

  Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOIB 23-10-2012], IL 2980/2012

Cantabria

- Transporte de viajeros por carretera

  Interpretación del Convenio colectivo [BOCantabria 11-10-2012], IL 2878/2012

Cataluña

- Atención domiciliaria y familiar

  Interpretación del Convenio colectivo [DOGC 8-10-2012], IL 2824/2012
- Comercio del mueble

  Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 8-10-2012], IL 2823/2012
- Exhibición cinematográfica

  Prórroga del Convenio colectivo [DOGC 31-10-2012], IL 3066/2012
- Lavanderías industriales

  Prórroga del Convenio colectivo [DOGC 5-10-2012], IL 2813/2012
- Limpieza de edificios y locales

  Corrección de errores del Convenio colectivo [DOGC 22-10-2012], IL 2969/2012
- Oficinas y despachos

  Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 24-10-2012], IL 2989/2012

Ceuta

- Comercio

  Denuncia del Convenio colectivo [BOCCE 9-10-2012], IL 2857/2012
- Limpieza pública viaria

  Convenio colectivo [BOCCE 2-10-2012], IL 2790/2012

  Corrección de errores del Convenio colectivo [BOCCE 16-10-2012], IL 2930/2012

  Corrección de errores del Convenio colectivo [BOCCE 19-10-2012], IL 2958/2012

- Transporte de mercancías por carretera
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCCE 26-10-2012], IL 3014/2012

Madrid

- Confección de peletería fina
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 18-10-2012], IL 2955/2012
- Mercados municipales y galerías de alimentación
  Convenio colectivo [BOCM 12-10-2012], IL 2923/2012

Murcia

- Manipulado y envasado de tomate fresco
  Convenio colectivo [BORM 6-10-2012], IL 2825/2012

Navarra

- Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías
  Convenio colectivo [BON 4-10-2012], IL 2800/2012
- Enseñanza privada concertada
  Pacto de eficacia limitada [BON 15-10-2012], IL 2918/2012
- Industrias vinícolas
  Convenio colectivo [BON 9-10-2012], IL 2855/2012

Valenciana, Comunidad

- Comercio minorista de carnicería-charcutería

Provincias

Álava

- Comercio textil
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2987/2012

Alicante

- Comercio textil
  Convenio colectivo [BOP 5-10-2012], IL 2811/2012
- Empleados de fincas urbanas
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 19-10-2012], IL 2962/2012

Almería

- Comercio textil
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2843/2012
- Construcción y obras públicas
  Calendario laboral [BOP 8-10-2012], IL 2837/2012
- Dependencia mercantil
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2842/2012
- Hostelería y turismo
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2838/2012
- Industria de la alimentación
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2840/2012
- Limpieza de edificios y locales
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2845/2012

Barcelona

- Estibadores portuarios
  Convenio colectivo [BOP 19-10-2012], IL 2966/2012

Burgos

- Agropecuario
  Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2940/2012

Cáceres

- Industria siderometalúrgica
  Convenio colectivo [DOE 8-10-2012], IL 2819/2012

Cádiz

- Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción
  Calendario laboral [BOP 10-10-2012], IL 2870/2012
- Mayoristas de frutas y hortalizas de Merca-Jerez
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2873/2012
- Obradores de pastelería, confiterías y despachos
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2869/2012

Castellón

- Aserradores y fabricantes de envases de madera
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-10-2012], IL 2921/2012

Córdoba

- Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3074/2012

Coruña (A)

- Panaderías
  Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 1-10-2012], IL 2780/2012

Granada

- Hostelería
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3044/2012
- Industria del aceite y sus derivados
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3046/2012
- Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3047/2012

Guadalajara

- Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2841/2012

Málaga

- Automoción
  Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3039/2012
- Clínicas y sanatorios privados
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3018/2012
- Hostelería
  Revisión salarial, prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2990/2012

Palencia

- Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2927/2012

- Derivados del cemento
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-10-2012], IL 2926/2012

Salamanca

- Industrias de la madera
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 3060/2012

Santa Cruz De Tenerife

- Comercio textil, calzado y piel
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3003/2012

Segovia

- Transporte de viajeros urbanos por carretera
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2836/2012

Sevilla

- Aceite y sus derivados
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3069/2012
- Industrias siderometalúrgicas
  Convenio colectivo [BOP 9-10-2012], IL 2858/2012
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2948/2012

Teruel

- Industria siderometalúrgica
  Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 30-10-2012], IL 3053/2012

Toledo

- Comercio en general
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-10-2012], IL 2924/2012
- Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3009/2012
- Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-10-2012], IL 2925/2012
- Limpieza de edificios y locales
  Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2888/2012

Valencia

- Cestería, artículos de mimbre y junco y afines
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2868/2012
- Construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2867/2012

Valladolid

- Industria y comercio de la vid
  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3016/2012
- Limpieza de edificios y locales
  Convenio colectivo [BOP 13-10-2012], IL 2919/2012

Zamora

- Vid, cervezas y bebidas alcohólicas
  Convenio colectivo [BOP 3-10-2012], IL 2798/2012

Zaragoza

- Comercio de óptica
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3070/2012
- Industrias de la construcción y obras públicas
  Convenio colectivo [BOP 18-10-2012], IL 2950/2012

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

Interprovinciales

- Autobar Spain, S.A.
  Convenio colectivo [BOE 5-10-2012], IL 2805/2012
- Banco Santander, S.A.
  Acuerdo colectivo [BOE 30-10-2012], IL 3052/2012
- Celite Hispánica, S.A.
  Convenio colectivo [BOE 31-10-2012], IL 3065/2012
- Citius Outsourcing Enterprise, S.L.
  Convenio colectivo [BOE 5-10-2012], IL 2806/2012
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Personal Asalariado Al Servicio De La Comisión Ejecutiva Confederal)
  Modificación del Convenio colectivo [BOE 5-10-2012], IL 2804/2012
- Danone, S.A.
  Convenio colectivo [BOE 29-10-2012], IL 3031/2012
- Fleet Care Services, S.L.
  Convenio colectivo [BOE 19-10-2012], IL 2960/2012
- Menzies Aviation Ibérica, SA
  Convenio colectivo [BOE 29-10-2012], IL 3032/2012
- Nokia Siemens Networks, S.L.
  Convenio colectivo [BOE 5-10-2012], IL 2807/2012
- Puntocash, S.A.
  Convenio colectivo [BOE 1-10-2012], IL 2776/2012
- Restabell Franquicias, SL
  Modificación del Convenio colectivo [BOE 29-10-2012], IL 3030/2012
- Servicios Generales de Gestión, S.L.
  Modificación y revisión salarial [BOE 29-10-2012], IL 3033/2012
- Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S.A. (SEAT)
  Convenio colectivo [BOE 19-10-2012], IL 2961/2012

Autonómicos

Asturias

- Administración del Principado de Asturias (Personal Laboral)
  Modificación del Convenio colectivo [BOPA 11-10-2012], IL 2885/2012
- ArcelorMittal España, S.A.
  Acta de mediación [BOPA 6-10-2012], IL 2830/2012
- Asturdiesel, S.L.
  Acta de mediación [BOPA 17-10-2012], IL 2937/2012

- Ayuntamiento de Avilés (Personal Funcionario)

  Modificación del Acuerdo regulador [BOPA 1-10-2012], IL 2777/2012
- Cargas y Estibas Portuarias, S.L. y SAGEP-Gijón Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Gijón

  Acta de mediación [BOPA 5-10-2012], IL 2815/2012
- Estacionamientos y Servicios, S.A. (Servicios De Estacionamiento Regulado De Vehículos Mediante Aparatos Expendedores De Tickets, Así Como La Inmovilización, Retirada Y Traslado Al Parque Municipal De Los Vehículos Mal Estacionados De Oviedo)

  Convenio colectivo [BOPA 23-10-2012], IL 2977/2012
- Felguera Melt, S.A. (De Langreo)

  Convenio colectivo [BOPA 4-10-2012], IL 2799/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Ribadesella)

  Convenio colectivo [BOPA 10-10-2012], IL 2862/2012
- Hospital de la Cruz Roja Española de Gijón

  Acta de mediación [BOPA 6-10-2012], IL 2827/2012
- Hulleras del Norte, S.A. (HUNOSA)

  Acta de mediación [BOPA 17-10-2012], IL 2933/2012
- Imesapi, S.A y Prhogar Jardón y Alonso, S.L.

  Acta de mediación [BOPA 5-10-2012], IL 2814/2012
- Instalaciones y Reformas Jocaba, S.L.

  Convenio colectivo [BOPA 29-10-2012], IL 3029/2012
- Junquera Bobes, S.A.

  Acta de mediación [BOPA 17-10-2012], IL 2935/2012
- Mantequerías Arias, S.A. (Centros De Arriondas Y Vegalencia)

  Acta de mediación [BOPA 6-10-2012], IL 2829/2012
- Nestlé España, S.A. (Fábrica De Sevares, Piloña)

  Convenio colectivo [BOPA 1-10-2012], IL 2778/2012
- Starglass Astur, S.A.U

  Acta de mediación [BOPA 17-10-2012], IL 2936/2012

  Laudo arbitral [BOPA 17-10-2012], IL 2938/2012
- Teletemas, S.L.

  Acta de mediación [BOPA 8-10-2012], IL 2831/2012
- Transportes Hispania Astur, S.A.

  Acta de mediación [BOPA 6-10-2012], IL 2826/2012

Balears, Illes

- Aspro Ocio, S.A. (Centro Aqualand El Arenal)

  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOIB 5-10-2012], IL 2816/2012
- Ayuntamiento de Manacor (Personal Funcionario Y Laboral)

  Acuerdo de modificación [BOIB 30-10-2012], IL 3061/2012
- Ayuntamiento de Palma de Mallorca (Personal Funcionario, Eventual Y De Los Órganos Directivos)

  Modificación del Acuerdo [BOIB 11-10-2012], IL 2887/2012
- Consejo Insular de Ibiza (Personal Funcionario Y Laboral)

  Acuerdo de modificación [BOIB 30-10-2012], IL 3063/2012
- Llar de Calvia, S.A.

  Convenio colectivo [BOIB 11-10-2012], IL 2886/2012

Cantabria

- Canpre, S.A.

  Convenio colectivo [BOCantabria 2-10-2012], IL 2788/2012

Cataluña

- Generalidad de Cataluña (Personal Laboral)

  Acta que modifica el Acuerdo colectivo [DOGC 24-10-2012], IL 2988/2012

Ceuta

- Ciudad Autónoma de Ceuta (Personal Funcionario Y Laboral)

  Modificación del Convenio colectivo [BOCCE 30-10-2012], IL 3059/2012

Extremadura

- Comunidades de Regantes de Montijo y Talavera la Real

  Convenio colectivo [DOE 11-10-2012], IL 2880/2012
- Junta de Extremadura (Personal Laboral)

  Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [DOE 3-10-2012], IL 2796/2012

Galicia

- Autoestradas de Galicia, Autopistas de Galicia, Concesionaria da Xunta de Galicia, S.A.

  Convenio colectivo [DOG 31-10-2012], IL 3067/2012
- Centros Residenciales Docentes de Galicia (Servicio De Cocina Y Cafetería (Serunión, S.A. Y Antonio Gallego Cid, S.L.))

  Convenio colectivo [DOG 11-10-2012], IL 2881/2012

Madrid

- Casino de Juego Gran Madrid, S.A. (Centro De Torrelodones)

  Convenio colectivo [BOCM 27-10-2012], IL 3036/2012
- Clece, Sociedad Anónima (Carros Portaequipajes Del Aeropuerto De Madrid-Barajas)

  Convenio colectivo [BOCM 27-10-2012], IL 3034/2012
- Comercial Mercedes Benz, S.A. (Centro De Alcalá)

  Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 1-10-2012], IL 2787/2012
- Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid, S.A.

  Convenio colectivo [BOCM 27-10-2012], IL 3037/2012
- Sempsa Joyería Platería, S.A. (Fábrica De Vallecas)

  Convenio colectivo [BOCM 27-10-2012], IL 3035/2012
- Sucesores de Rivadeneyra, S.A.

  Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 27-10-2012], IL 3038/2012

Melilla

- Unión Temporal de Empresas Fomento de Construcciones y Contratas S.A. y Urbaser. S.A. (MELILLA UTE) (Recogida Y Limpieza Viaria De Melilla)

  Convenio colectivo [BOME 19-10-2012], IL 2967/2012

Murcia

- Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Emplazamiento De La Aljorra)

  Convenio colectivo [BORM 22-10-2012], IL 2970/2012

Navarra

- Ayuntamiento de Berriozar (Personal Funcionario)
  Acuerdo colectivo [BON 8-10-2012], IL 2818/2012

País Vasco

- Ertzaintza (Personal Funcionario)
  Acuerdo regulador [BOPV 20-1-2012], IL 2941/2012
  Corrección de errores del Acuerdo [BOPV 9-7-2012], IL 2942/2012
  Modificación del Acuerdo regulador [BOPV 17-10-2012], IL 2944/2012

Rioja, La

- Ayuntamiento de Cenicero (Personal Funcionario)
  Acuerdo regulador [BOR 10-10-2012], IL 2866/2012
  Convenio colectivo [BOR 10-10-2012], IL 2865/2012
- Ayuntamiento de Haro (Personal Funcionario)
  Modificación del Acuerdo regulador [BOR 8-10-2012], IL 2828/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Servicios De Limpieza Pública, Recogida De Basuras, Limpieza De Alcantarillado, Talleres Y Oficinas De Logroño)
  Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 10-10-2012], IL 2863/2012

Valenciana, Comunidad

- Generalitat (Personal Funcionario, Estatutario Y Laboral)
  Acuerdo laboral [DOCV 1-10-2012], IL 2779/2012

Provincias

Álava

- Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A. (Centro De Amurrio)
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3042/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Limpieza Pública Viaria Y R.S.U. De Vitoria-Gasteiz)
  Convenio colectivo [BOP 22-10-2012], IL 2971/2012
- Industria Auxiliar Alavesa, S.A. (INAUXA, S.A.)
  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3021/2012
- SERGAL, S COOP (Servicios Ganaderos de Álava, Sociedad Cooperativa)
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3041/2012
- Sidenor Calibrados, SL (Centro De Trabajo En Legutiano)
  Convenio colectivo [BOP 1-10-2012], IL 2781/2012
- STS Tubular Group, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3068/2012

Albacete

- Instituto Municipal de Deportes (Personal Laboral)
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3071/2012

Alicante

- Asociación de Industrias Alicantinas del Helado y Derivados, S.A. (AIADHESA)
  Convenio colectivo [BOP 5-10-2012], IL 2812/2012

Almería

- Cespa S.A. (Planta De Tratamiento Y Reciclaje De Almería)
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2844/2012
- Diputación Provincial (Personal Funcionario)
  Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 16-10-2012], IL 2928/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Servicio De Recogida De Basuras, Limpieza Viaria Y Mantenimiento De Jardines De Níjar Y Sus Pedanías)
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2832/2012
- Servicios Auxiliares de Puertos, S.A. (SERTOSA) (Excepto Garrucha)
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2835/2012

Badajoz

- Ayuntamiento de Fuente de Cantos (Personal Laboral)
  Acta que modifica el Convenio colectivo [DOE 11-10-2012], IL 2879/2012

Barcelona

- Abadía de Montserrat
  Acuerdo de adhesión [BOP 23-10-2012], IL 2986/2012
- Alstom Hydro España, S.L. (Centro De Cornellà De Llobregat)
  Convenio colectivo [BOP 22-10-2012], IL 2974/2012
- DSM Resins España, S.A. (Centro De Santa Margarida I Els Monjos)
  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3025/2012
- Flisa Cataluña, S.A. (Centros De Trabajo De Barcelona Y Sant Boi Adscritos Al Servicio Integral De Habitaciones)
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3011/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Para La Actividad Del Medio Ambiente En Mercabarna)
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-10-2012], IL 2786/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Viaria Y Recogida De Basuras De Manresa)
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3049/2012
- Gallina Blanca, S.A. (Centro En Sant Joap Despí)
  Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2993/2012
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3026/2012
- Hospital Clínic i Provincial de Barcelona
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2994/2012
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2995/2012
- Menzolit Vitroplast, S.L. (Centro De Granollers)
  Convenio colectivo [BOP 2-10-2012], IL 2793/2012
- Mogoda Serveis, S.A.M. (Centro De Santa Perpètua De Mogoda)
  Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2891/2012
- Nestlé España, S.A. (Centro De Esplugues De Llobregat)
  Convenio colectivo [BOP 4-10-2012], IL 2801/2012
- Registre de la Propietat i Oficina Liquidadora (Vilafranca Del Penedes)
  Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2949/2012
- Sal Costa, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 16-10-2012], IL 2929/2012

- Segura Viudas, S.A.
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-10-2012], IL 2792/2012
- Tabasa Infraestructures i Serveis de Mobilitat, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3072/2012
- Vidriera Rovira, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 30-10-2012], IL 3058/2012

Burgos

- Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Personal Funcionario)
  Acuerdo regulador, IL 2996/2012
  Modificación del Acuerdo regulador [BOP 24-10-2012], IL 2997/2012
- Ayuntamiento de Miranda de Ebro (Personal Laboral)
  Convenio colectivo, IL 2998/2012
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2999/2012
- U.T.E. Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. -Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A.)
  Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2939/2012

Cáceres

- Nestlé España, S.A. (Centro De Miajadas)
  Convenio colectivo [DOE 8-10-2012], IL 2822/2012

Cádiz

- Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A. (AJEMSA)
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2871/2012
- Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Personal Funcionario Y Laboral)
  Acuerdo de modificación [BOP 30-10-2012], IL 3062/2012
- Ayuntamiento de Olvera (Personal Laboral)
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 30-10-2012], IL 3057/2012
- Clece, S.A. (Limpieza Del Hospital De La Seguridad Social De Jerez De La Frontera)
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2889/2012
- Construcciones Felipe Castellano, S.A.U.
  Convenio colectivo [BOP 30-10-2012], IL 3056/2012
- Diario de Cádiz, Europa Sur, S.L.; Diario de Jerez, S.A.
  Acta de conciliación [BOP 30-10-2012], IL 3055/2012
- Eléctrica de Cádiz, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2872/2012
- Empresa de Servicios, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenido de San Roque, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2992/2012
- IMESAPI, S.A. (Centro Del Puente Sobre La Bahía De Cádiz)
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2874/2012
- Totals Terminals Algeciras SAU
  Acta de mediación [BOP 11-10-2012], IL 2890/2012
- Urbaser, S.A. (Limpieza Viaria, Recogida De Residuos Sólidos Urbanos De San Fernando)
  Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 2982/2012
- Vertedero de Residuos, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 3-10-2012], IL 2797/2012

Castellón

- Promociones y Ediciones Culturales, S.A. (PECSA)
  Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 9-10-2012], IL 2861/2012
- Tamnon 2010, S.L.L.
  Convenio colectivo [BOP 2-10-2012], IL 2791/2012

Ciudad Real

- Ayuntamiento de Daimiel (Personal Laboral)
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2945/2012
- Cespa Ingeniería Urbana, S.A. (Limpieza Pública De Valdepeñas Y La Solana)
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-10-2012], IL 2972/2012
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 5-10-2012], IL 2817/2012
- Silicio Solar, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2875/2012
- UTE CESPA Ingeniería Urbana, S.A., CESPA Gestión de Residuos, S.A. (Recogida De Basuras De Alcázar De San Juan Y Sus Plantas De Transferencias De Tomelloso Y Puebla De Almoradiel)
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2839/2012

Córdoba

- Ayuntamiento de Córdoba (Personal Laboral)
  Prórroga del Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3073/2012
- Ilmex, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 2983/2012
- Iluminaciones Ximénez, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 2984/2012
- Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. (COSMOS)
  Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 2985/2012

Coruña (A)

- Acciona Facility Services, S.A. (Centro De Navantia Ferrol)
  Convenio colectivo [BOP 1-10-2012], IL 2782/2012
- Asociación Ferrolana de Drogodependencia (ASFEDRO)
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2876/2012
- Remolcadores Ferrolanos, S.A. (REFESA) (Personal De Flota Del Puerto De Ferrol)
  Convenio colectivo [BOP 10-10-2012], IL 2877/2012
- Sarval Bio-Industries Noroeste, S.A.U.
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3010/2012
- Televés, S.A. (Centro De Santiago De Compostela)
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3075/2012
- Urbaser, S.A. (Servicio De Limpieza Viaria Y Recogida De Residuos Sólidos Del Ayuntamiento De Ferrol)
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3022/2012

Girona

- Font Vella, S.A. y Lanjarón, S.A. (Centro De Sant Hilari Sacalm)
  Convenio colectivo [DOGC 26-10-2012], IL 3027/2012
- Túnel del Cadí, S.A.C. (Centro De La Clau (Urús))
  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3028/2012

Granada

- Ayuntamiento de Loja (Personal Funcionario)
  Modificación del Acuerdo regulador [BOP 26-10-2012], IL 3024/2012

Modificación del Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3023/2012

- Balneario de Lanjarón, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3048/2012
- E.L.A. (Empleados Públicos De Carchuna-Calahonda)
  Acuerdo colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2946/2012
- Tostaderos Sol de Alba, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3045/2012

Guipúzcoa

- Krosari AMR Refractarios, SA (Hernani)
  Convenio colectivo [BOP 19-10-2012], IL 2963/2012

Huelva

- Ayuntamiento de Valverde del Camino ((Personal Laboral))
  Convenio colectivo [BOP 22-10-2012], IL 2973/2012
- Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA) (Centro De Refinería La Rábida)
  Acuerdo [BOP 4-10-2012], IL 2802/2012

León

- Diputación Provincial (Personal Laboral)
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2922/2012

Lugo

- Severiano Servicio Móvil, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 2-10-2012], IL 2794/2012

Málaga

- AT4 Wireless, Sociedad Anónima
  Convenio colectivo [BOP 19-10-2012], IL 2964/2012
- Clínica El Ángel, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3040/2012
- Grúas Adolfo Álvarez, Sociedad Limitada
  Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 2978/2012
- Jiménez Lopera, S.A. (JILOSA) (Centro De Málaga)
  Convenio colectivo [BOP 24-10-2012], IL 2991/2012
- Real Club de Golf Las Brisas
  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3019/2012

Palencia

- Mecalux, S.A.
  Denuncia del Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3015/2012

Pontevedra

- Auxiliar Conservera, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 31-10-2012], IL 3064/2012
- Droga Salgado, S.A. ((Centro De Villagarcía De Arosa))
  Convenio colectivo [BOP 30-10-2012], IL 3050/2012
- Frigodis,SA Frivipesca Chapela, SA, (Chapela, Vigo E Porriño)
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3000/2012
- Lonza Biologics Porriño, S.L.
  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3017/2012

Santa Cruz De Tenerife

- Ayuntamiento de San Andrés y Sauces (Personal Funcionario)
  Acuerdo regulador de las relaciones laborales [BOP 25-10-2012], IL 3005/2012
- Compañía Auxiliar del Puerto, S.A. (CAPSA)
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3002/2012
- Embotelladora de Canarias, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3008/2012
- FCC Medio Ambiente, S.A. (Servicio De R.B.U. Del Ayuntamiento De Guía De Isora)
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3007/2012
- Flota Suardíaz, S.L.
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3006/2012
- Promotora Hotelera Canarias, S.A. (Hotel Bahía Princess)
  Pacto salarial [BOP 25-10-2012], IL 3004/2012

Sevilla

- Ayuntamiento de Brenes (Personal Laboral)
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 18-10-2012], IL 2952/2012
- Feria de Muestras Iberoamericana de Sevilla (FIBES)
  Convenio colectivo [BOP 19-10-2012], IL 2965/2012
- Mancomunidad de Servicios La Vega
  Convenio colectivo [BOP 18-10-2012], IL 2953/2012

Soria

- Indesfor Soria, S.L.
  Acta de mediación [BOP 1-10-2012], IL 2785/2012
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.
  Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2947/2012
  Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-10-2012], IL 2784/2012

Tarragona

- Omya Clarianacal, SLU (En L´Arboç Del Penedès)
  Convenio colectivo [BOP 18-10-2012], IL 2954/2012
- Patronato Municipal de Deportes de Tarragona
  Convenio colectivo [BOP 22-10-2012], IL 2976/2012
- Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A. (Centro De Els Garidells Y Plataforma Marina "Casablanca")
  Convenio colectivo [BOP 22-10-2012], IL 2975/2012
- Terminales Químicos, S.A.-TERQUIMSA
  Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3012/2012

Valencia

- Ayuntamiento de Benaguasil (Personal Funcionario)
  Modificación del Acuerdo [BOP 9-10-2012], IL 2860/2012
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 9-10-2012], IL 2859/2012
- Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U. (E.M.T.)
  Convenio colectivo [BOP 17-10-2012], IL 2943/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Pública De Manises)
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2847/2012
- Sistemas Genómicos, S.L:
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2846/2012

Valladolid

- Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda (Personal Laboral)
  Corrección de errores de la modificación del Convenio colectivo [BOP 25-10-2012], IL 3001/2012
  Modificación del Convenio colectivo [BOP 13-10-2012], IL 2920/2012

- Compañía Española de Servicios, S.A. (Cespa) (Servicios De Limpieza Viaria De Medina Del Campo)
  Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2882/2012
- Maviva, S.L.
  Convenio colectivo [BOP 2-10-2012], IL 2789/2012

Vizcaya

- Barceló Condal Hoteles, S.A. (Hotel Barceló Nervión Y Hotel Barceló Avenida)
  Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-10-2012], IL 2783/2012
- Especial Gear Transmissions, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 26-10-2012], IL 3020/2012
- Gesmunpal, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 30-10-2012], IL 3054/2012
- Harsco Metals Gesmafesa, S.A. (Centro De Trabajo Del Interior De Arcelormittal Sestao, S.A)
  Convenio colectivo [BOP 18-10-2012], IL 2951/2012
  Convenio colectivo [BOP 23-10-2012], IL 2981/2012
- Jesús Oñate y Hermanos, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 11-10-2012], IL 2883/2012
- Thyssenkrupp Elevadores, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 29-10-2012], IL 3043/2012

Zaragoza

- Grumetal, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 8-10-2012], IL 2834/2012
- Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro
  Convenio colectivo [BOP 3-10-2012], IL 2795/2012
- Schindler, S.A.
  Convenio colectivo [BOP 6-10-2012], IL 2833/2012

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

CUESTIONES LABORALES

Despido colectivo. Expediente de regulación de empleo. Extinción por causas económicas: Extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de los trabajadores de dos centros productivos. Periodo de consultas. Legitimación activa. Modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Carga de la prueba: Inversión. Nulidad del despido.

Sentencia TSJ País Vasco de 9 de octubre de 2012, IL J 1025/2012

Ponente: **Sra. Biurrun Mancisidor**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

En el centro de este proceso se encuentra una decisión empresarial de despido colectivo de la totalidad de la plantilla de dos centros de trabajo fundada en causas económicas, un despido que la parte demandante, considera que vulnera los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical.

De forma previa al examen de esta cuestión, que constituye el fondo del asunto, el Tribunal examina las alegaciones de la parte demandada sobre la falta de legitimación activa del Comité Intercentros, y de uno de los sindicatos recurrentes; ambas alegaciones son desestimadas: la primera al precisar el Tribunal que la decisión de impugnar el despido colectivo se ha adoptado por el Comité con la mayoría precisa para ello, y, respecto a la legitimación del sindicato ELA, el Tribunal la reconoce en cuanto que reconoce al sindicato implantación suficiente en el ámbito del convenio colectivo, tal y como exige el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, tras la modificación llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Respecto al fondo del asunto, las partes recurrentes, como ya hemos anticipado, fundan la pretensión de declaración de nulidad del despido colectivo en la vulneración de derechos fundamentales. En este sentido, es preciso tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 181.2 de la LRJS que dispone que «En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado (en este caso, la empresa) la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad». Nos encontramos, por tanto, con una primera garantía en este tipo de procedimientos que no es otra que la inversión de la carga de la prueba y, para que ésta se produzca, es preciso que existan indicios razonables de que la decisión empresarial combatida ha vulnerado derechos fundamentales, en este caso, los derechos de huelga y de libertad sindical. La convocatoria por el Comité Intercentros de una huelga indefinida, la inexistencia de variación de la situación económica, financiera y productiva de la empresa, la extinción de los contratos de 178 personas de las 174 que habían secundado la huelga (97 de ellas afiliadas al sindicato ELA), son hechos valorados por el Tribunal con entidad suficiente para constituir indicios razonables de la vulneración cuestionada, por lo que procedería la inversión de la carga de la prueba.

Por tanto, y en atención a esa inversión, correspondería examinar si la empresa ha aportado una justificación «razonable» y «objetiva» de la medida extintiva adoptada, es decir, si la medida adoptada tiene causas reales absolutamente ajenas a la denunciada vulneración de los derechos fundamentales, y si aquellas causas tuvieron entidad suficiente para adoptarla. En este sentido, el Tribunal afirma que la empresa no ha aportado esa justificación; sí habría acreditado que su situación económica es complicada, pero en modo alguno se prueba que esa situación sea suficiente para adoptar una medida de la intensidad de la adoptada, y así lo confirman el curso de los acontecimientos y los actos de la propia empresa; como muestra un hecho: la circunstancia de que la empresa haya pretendido, en un primer momento, modificar las

condiciones de trabajo y extinguir los contratos de 91 trabajadores y, sin que se haya producido variación alguna en la situación económica, ni productiva y sin solución de continuidad, haya adoptado la decisión de extinguir los 358 contratos de la plantilla de los dos centros de trabajo.

Finalmente, destacar un aspecto trascendental de la resolución dictada, que no es otro que el relativo a los efectos de la declaración de nulidad de la decisión extintiva. La impugnación del despido colectivo, se produjo ya bajo la vigencia del Real Decreto Ley 3/2012, esta norma dio una nueva redacción al artículo 124 de la LRJS, cuyo apartado 9 preveía la declaración de nulidad de los despidos colectivos realizados con vulneración de los derechos fundamentales como es el caso. Pues bien, es norma no contemplaba efecto alguno para la declaración de nulidad del despido colectivo concreto, a diferencia de la actual y vigente redacción del ese precepto, que, a partir de la Ley 3/2012, anuda a la declaración de nulidad del despido colectivo los tradicionales efectos de readmisión de los trabajadores afectados por la decisión empresarial y el abono de los salarios de tramitación. Por tanto, la Sala reconoce que su fallo se tiene que limitar a la declaración de nulidad, sin perjuicio de lo que pueda decidirse en las demandas individuales que los trabajadores afectados por el despido colectivo hayan interpuesto o vayan a interponer.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—En fecha de 13 de julio de 2012 el Sindicato ELA y el COMITÉ INTERCENTROS DE LA EMPRESA "CELSA ATLANTIC, S.L." presentaron ante esta Sala demanda de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO frente a "CELSA ATLANTIC. S.L.", en la que tras exponer los hechos y fundamentos jurídicos que consideraron oportunos, se solicitaba "se declare la nulidad de la decisión extintiva colectiva o subsidiariamente no ajustada a derecho".

Segundo.—Por Decreto del Secretario Judicial se admitió a trámite la demanda con los correspondientes pronunciamientos relativos a: a) requerimiento a la demandada de remisión de la documentación y Actas del período de consultas y de la comunicación de su resultado a la Autoridad Laboral, así como la obligación de la empresa de notificar la existencia del procedimiento a los trabajadores despedidos; b) petición a la Delegación Territorial de Araba del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales de la copia del expediente relativo al despido colectivo planteado por la dirección de la demandada; c) comunicación de la existencia del presente procedimiento a los Juzgados de lo Social de Araba.

Tercero.—Por Diligencia de Ordenación del Secretario Judicial se señaló para el acto de la vista oral el día 18 de septiembre de 2012.

Cuarto.—En la fecha señalada de 18 de septiembre de 2012 se celebró el juicio oral, en el que las partes fijaron sus posiciones según el resultado del Acta y de la grabación correspondiente, siendo de destacar la oposición a la demanda de la empresa "CELSA ATLANTIC" y el planteamiento de la excepción de falta de legitimación activa de ambos demandantes.

Quinto.—El 24 de septiembre de 2012 se recibió en la Sala el Informe de Vida Laboral solicitado en su día a la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, dándose traslado del mismo a las partes para que realizaran las alegaciones oportunas en un plazo de tres días, lo que fue recepcionado por ambas el día 2 de octubre, aportándose las alegaciones con el resultado que obra en las actuaciones.

HECHOS PROBADOS

Primero.—La empresa "CELSA ATLANTIC, S.L." forma parte del GRUPO "CELSA ESPAÑA" y consolida sus cuentas con "BARNA STEEL, S.A.". La empresa se dedica a la fabricación y comercialización de fleje laminado en caliente y de tubo de acero conformado en frío y caliente y cuenta con dos centros de trabajo en Araba: uno en Vitoria-Gasteiz y el otro en Urbina (estos dos centros constituían, con anterioridad, la empresa "LAMINACIONES ARREGUI"), así como un centro en Laracha (A Coruña) y otro en Orense.

En el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz la plantilla trabajadora es de 301 personas y en el de Urbina es de 57.

Segundo.—La representación unitaria de la plantilla de los dos centros de trabajo referidos es la siguiente: un Comité de Empresa en el centro de Vitoria-Gasteiz, integrado por 13 miembros; un Comité de Empresa en el centro de Urbina, integrado por 5 miembros. Además, existe un Comité Intercentros cuya composición es la siguiente: 6 miembros de UGT, 4 miembros de ELA, 1 de LAB, 1 de ESK y 1 de CCOO. El Sindicato ELA no tiene representación en el Comité de Empresa del centro de trabajo de Urbina.

Tercero.—La empresa "CELSA ATLANTIC, S.L." ha tramitado en su reciente historia cinco Expedientes de Regulación de Empleo: los tres primeros de suspensión de contratos y el último, que es el que se analiza en el presente litigio, de extinción de la totalidad de los contratos y consiguiente cierre de las plantas de Vitoria-Gasteiz y Urbina. Los cuatro primeros expedientes lo fueron por causas productivas, en tanto que el último lo ha sido por causas económicas.

El historial de estos Expedientes es, par los tres primeros, resumidamente, el siguiente:

a) el 27 de abril de 2009 la empresa solicitó la suspensión de contratos de 358 personas de las 385 que entonces componían su plantilla y para un período de 12 meses. Este Expediente finalizó sin acuerdo entre las partes y fue aprobado por la Autoridad Laboral de manera parcial, admitiéndose la suspensión de contratos sólo para la sección de fleje y por un período máximo de 70 días dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2009.

b) el 30 de octubre de 2009 la empresa inició nuevo ERE de suspensión, alcanzando acuerdo con la parte social y siendo autorizado por la Autoridad Laboral., para la suspensión de contratos hasta un máximo de 90 días por

cada persona trabajadora, en el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010 y afectando a toda la plantilla.

c) el 4 de enero de 2011 se inició por la empresa nuevo ERE para suspender contratos de trabajo por número variable de días en función de la sección de que se tratara en el período de febrero a julio de 2011 y afectando a los contratos de 340 de las 360 personas que entonces formaban su plantilla: el periodo de consultas finalizó sin acuerdo y la autoridad laboral denegó la autorización por entender innecesaria la medida de suspensión de contratos a los efectos de adaptar la mano de obra al descenso productivo experimentado y entendiendo que la empresa tenía la opción de reorganizar sus recursos aplicando el excedente de mano de obra de las secciones de tubo a las de fleje mediante los ajustes oportunos a través de las medidas previstas en los artículos 39 y 41 ET y 7.1 del Convenio Colectivo de empresa.

Cuarto.—El 20 de abril de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. comunicó al Comité Intercentros el inicio de un período de consultas de duración no superior a 15 días a los efectos de proceder a la adopción de diversas medidas: a) una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del artículo 41.4 ET; b) la inaplicación del Convenio Colectivo de empresa en los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina al amparo del articulo 82.3 ET.

La empresa adujo causas económicas que, resumidamente, pueden expresarse como sigue: operatividad de sus plantas por debajo del 80% de su capacidad nominal y pérdidas muy elevadas desde el cuarto trimestre de 2008, con consecuencias de falta de competitividad y rentabilidad negativa con alarmante degeneración de caja.

Las medidas propuestas fueron las siguientes: a) incremento de la jornada de trabajo hasta 1.824 horas anuales (228 días hábiles); b)reducción salarial del 30% afectando tanto a las retribuciones fijas como a las variables; c) amortización de 91 puestos de trabajo.

Se celebraron tres reuniones entre la Dirección de la empresa y el Comité Intercentros, los días 20 y 26 de abril y 3 de mayo. En la reunión del 3 de mayo la empresa planteó líneas maestras definitivas: variabilizar el salario entre el 10% y el 20%, flexibilizar la jornada mediante un sistema de cuenta o bolsín de horas y la reestructuración mediante la extinción de 91 posiciones de trabajo.

Quinto.—El mismo día 3 de mayo el Comité Intercentros decidió convocar una huelga indefinida a partir del día 8 de mayo y así lo comunicó en esa misma fecha a la Delegación Territorial de Trabajo.

El 6 de mayo se celebró Asamblea, que rechazó la propuesta de la empresa y secundó la convocatoria de huelga indefinida propuesta por el Comité.

El día 8 de mayo comenzó la huelga.

Ese mismo día la empresa dio por finalizado el período de consultas.

Sexto.—El 9 de mayo de 2012 la empresa CELSA ATLANTIC, S.L. remitió al Presidente del Comité Intercentros carta por medio de la que se le convocaba a una reunión a celebrar el día 15 de mayo con un único punto en su Orden del Día, a saber: Comunicación y entrega de la documentación relativa a la apertura del periodo oficial de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina.

En la Memoria explicativa del expediente la empresa alegaba razones productivas y económicas. Las razones productivas versaban sobre descenso de pedidos, ventas y facturación. Las razones económicas se explicaban en los siguientes términos: resultado neto de explotación negativo en el ejercicio 2011 (-49.119 euros a fecha de cierre provisional, sujeto a cien-e fiscal definitivo y revisión final en auditoria) y unas pérdidas acumuladas a fecha de 31 de marzo de 2012 de 79 millones de euros.

En el marco de este período de consultas se han celebrado las siguientes reuniones con los contenidos que resumidamente se indican:

a) el 15 de mayo, reunión entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros para el inicio del ERE de despido colectivo de la totalidad de la plantilla, en la que la empresa entregó la Memoria explicativa de la decisión planteada.

b) el 23 de mayo, nueva reunión entre las mismas partes, en la que la representación de la plantilla solicitó información acerca de determinadas cuestiones como el pago de las indemnizaciones, a lo que la empresa no respondió, solicitó la retirada del expediente y planteó otras medidas alternativas. La empresa manifestó, en esencia, que había propuesto con anterioridad un plan de viabilidad y que no había sido aceptado, si bien propuso un plan alternativo.

c) el 30 de mayo, nueva reunión entre la empresa y el Comité Intercentros, en la que cada central sindical representada expuso su postura acerca del plan alternativo propuesto por la empresa, posturas que fueron desde el rechazo absoluto a la aceptación de bajas voluntarias o con indemnización mejorada... La empresa solicitó al Comité un compromiso con este plan alternativo.

d) el 12 de junio, nueva reunión en la que el Comité Intercentros planteó un plan alternativo a la propuesta empresarial de viabilidad a modo de "documento de trabajo", encontrando la empresa 6 puntos en común y rechazando el resto.

e) el 14 de junio, nueva y última reunión, en la que la empresa anuncia que con esa sesión finaliza el período de consultas, tal como indica la ley. Se discute en torno al plan de viabilidad alternativo partiendo de la última propuesta de la empresa y del documento de trabajo presentado por la parte social. El planteamiento de la empresa versa sobre: jornada, prima de producción o incentivo, reestructuración de plantilla para operar como máximo con 260 personas a tiempo completo con oferta de un Plan Social a los excedentes. La parte social plantea que las medidas de extinción de contratos tengan carácter voluntario, se hace una contraoferta sobre jornada, se pide compromiso de no aplicar el descuelgue de ninguna condición convencional y otra medidas referidas a permisos y licencias, prima de producción y salarios. El Comité plantea también seguir negociando entendiendo que la ley lo permite, manifiesta no estar acreditadas las causas de despido y subraya que no se ha hablado del expediente de cierre ni de la garantía de empleo y que es la primera reunión de negociación real. La empresa da por finalizado el período de consultas y se firma un Acta final sin acuerdo.

Toda la negociación de este ERE de cierre de los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina se ha realizado entre la empresa y el Comité Intercentros, sin que conste la participación de la representación unitaria de cada uno de esos dos centros de trabajo. Fue la propia demandada la que dirigió a dicho Comité Intercentros el escrito de

iniciación del período de consultas y el resto de comunicaciones.

El día 18 de junto la empresa comunicó a la Autoridad Laboral y al Comité Intercentros su decisión sobre el ERE iniciado el día 9 de mayo, consistente en el cierre de los dos centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina y la extinción de los contratos de toda la plantilla, según un calendario estimado con finalización el 31 de diciembre de 2012.

La decisión final de despido colectivo se adoptó con base en causas de naturaleza económica.

Séptimo.—La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Araba mantuvo diversas reuniones con distintas partes interesadas en el ERE de referencia, a saber:

a) el día 13 de junio con la representación del Sindicato ELA, en la que ésta puso de manifiesto diversas cuestiones: inexistencia de negociación en torno al ERE de extinción de los contratos de toda la plantilla, habiéndose abordado la negociación del Plan alternativo de viabilidad como continuación del presentado en abril; la mayor carga de trabajo en el año 2012 respecto del anterior; el muy bajo porcentaje que el coste social representa sobre el total de gastos de la empresa, por lo que entienden que las medidas a adaptar han de ser de otra índole; que la medida de cierre de los dos centros se ha planteado como medida de presión al Comité y a los trabajadores para forzarles a aceptar el plan de viabilidad empresarial.

b) el día 20 de junio con la totalidad de las secciones sindicales componentes del Comité Intercentros, en la que se abordó la propuesta de viabilidad de la empresa, única que se había tratado en el período de consultas según su opinión, diversas alternativas al Plan Social, inexistencia de causas productivas, posibilidad de que la empresa hubiera aplicado el incremento de jornada y el descuelgue salarial de modo unilateral la posibilidad de obtener un préstamo de 5 millones de euros ofrecido por el Gobierno Vasco para garantizar la viabilidad de la empresa, la falta de propuesta de otras medidas tendentes a solventar la situación económica de la empresa.

c) el 25 de junio con la representación de la empresa, que sostuvo que no han presentado hasta ahora un ERE por causa económica porque las pérdidas no concurrían en el grupo empresarial en su conjunto; que no han optado por ninguna medida unilateral para evitar una situación de conflicto que habría empeorado la situación económica; que el préstamo ofrecido por el Gobierno Vasco estaba condicionado a ser aplicado en exclusiva en el centro de Nervacero (lo que luego fue desmentido por el Director de Desarrollo Industrial del Gobierno Vasco, D. Alvaro, en el curso de una reunión mantenida con la representación social el 4 de julio); que con el plan de despido de 91 trabajadores y reducción salarial del resto se pretendía un ahorro de 7 millones de euros y un ahorro de otros 7 millones más por el plan de viabilidad de la rama comercial y otro tanto en relación a la rama industrial Asimismo en dicha reunión con la ITSS la empresa manifestó que esa misma semana comenzarían a ejecutarse las extinciones y que lo único que podría paralizarlas sería la convocatoria, en un plazo de 72 horas, de una Asamblea por parte del Comité a efectos de someter la propuesta empresarial al voto directo de la plantilla, o bien una manifestación clara e inequívoca del Comité de aceptar dicho Plan y comenzar a negociar sobre las bases sentadas por la empresa.

d) el 27 de junio nueva reunión con la parte social a la que se expone el contenido de la reunión habida con la empresa el día 25 de junio, constatándose discrepancias entre las distintas secciones sindicales.

e) el 3 de julio el Comité Intercentros remitió a la ITSS Informe contrario al ERE de extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina, en nombre de las secciones sindicales de ELA, EAB, ESK y CCOO, si bien no constaban firmas y no se pudo constatar la adhesión al mismo de CCOO.

Octavo.—La empresa ha procedido a efectuar extinciones de contratos de trabajo al amparo de su decisión de despido colectivo de la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina, según cartas enviadas a cada persona afectada, cartas todas ellas de idéntico tenor, en las que la empresa reseñaba las causas económicas que, en su opinión, justificaban el despido colectivo y que había ya expresado de manera más amplia en la Memoria explicativa entregada al inicio del ERE. Asimismo, se ponía a disposición de cada persona despedida la indemnización que legalmente le correspondía. Expresado de manera resumida, las causas alegadas por la empresa han sido las siguientes: resultados negativos de "CELSA ATLANTIC, S.L." desde el año 2009 (-258 millones de euros en el período acumulado, antes de impuestos; -145 millones de euros en términos de EBITDA); resultados de "CELSA ATLANTIC. S.L." para el primer trimestre de 2012 (incremento de ventas y resultado EIBTDA inferior en un 42%); resultados de "CELSA ATLANTIC, S.L." en los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina (pérdidas acumuladas entre 2009 y el primer trimestre de 2012 de 79 millones de euros; EBITDA en el referido primer trimestre de 2012 de -6,5 millones de euros, esto es, 2 millones peor que el EBITDA acumulado para todo el ejercicio 2011); resultados del GRUPO "CELSA ESPAÑA" en el período entre 2009 y 2011 (pérdidas acumuladas de 752 millones de euros); resultados de GRUPO "BARNA STEEL" en el período entre 2009 y 2011 (pérdidas acumuladas de 70 millones de euros); EBITDA positivo en ambos casos; resultados del GRUPO "CELSA ESPAÑA" para el primer trimestre de 2012 (pérdidas de 42 millones de euros); resultados del GRUPO "BARNA STEEL" para el primer trimestre de 2012 (pérdidas de 37,5 millones de euros).

Los despidos efectuados hasta la fecha del juicio oral son los siguientes:

a) el día 25 de junio se despide a 33 personas trabajadoras, de las que 22 pertenecen al Sindicato ELA;

b) el día 26 de junio se despide a 31 personas, de las que 21 pertenecen a ELA;

c) el día 27 de junio son despedidas 27 personas, de las que 22 son de ELA;

d) el día 30 de julio se despide a 10 personas, de las que 4 son de ELA;

e) el día 2 de agosto son despedidas 21 personas, de las que 9 son afiliadas a ELA;

f) el día 28 de agosto se despide a otras 23 personas, de las que 7 pertenecen a ELA;

g) el día 31 de agosto son 16 las personas despedidas, de las que 8 pertenecen a ELA;

h) el 6 de septiembre se despide a 13 personas más, de las que 4 son de ELA.

No constan más extinciones de contratos hasta la fecha del juicio oral.

Ello arroja un total de 178 extinciones, de las cuales 97 han sido de personas trabajadoras afiliadas a ELA.

De esas 178 personas despedidas todas habían secundado la huelga iniciada el día 8 de mayo a excepción de 4 (entre ellas D. Bartolomé, miembro de la Dirección de la empresa).

A la fecha del juicio oral permanecían en alta en la empresa 177 personas, de las que 37 continuaban secundando la huelga y 140 o bien la habían abandonado en el mes de julio o bien no la habían iniciado.

Los despidos hasta ahora hechos efectivos están afectando a la producción normal de la empresa, pues se están produciendo en secciones relevantes, como la de corte, habiendo tenido la empresa que movilizar a trabajadores de otras secciones para cubrir esos puestos.

Noveno.—El día 9 de julio de 2012 se celebró Asamblea de trabajadores de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina, sin contar con la representación de la plantilla. La convocatoria se realizó por la empresa y fue organizada mediante notas de prensa, poniendo autobuses a disposición de la plantilla para acudir a la misma, servicio de seguridad privada, presencia de Notario y abogados. El Sindicato ELA no fue informado de esta convocatoria y tampoco participaron las 91 personas que habían sido despedidas ya antes de dicha fecha. En dicha Asamblea se puso a votación el Plan de viabilidad propuesto por la empresa, sin que conste su resultado.

Décimo.—A mediados del mes de julio, el Sindicato UGT EUSKADI decidió desvincularse de la huelga y negociar el Plan de viabilidad de la empresa. Los representantes de este Sindicato en el Comité de empresa no compartieron la decisión y dimitieron de sus cargos, incluido el Presidente, siendo sustituidos por otras personas.

Undécimo.—Entretanto, se han producido también otros acontecimientos dignos de ser reseñados, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi y de su PRECO, a saber:

a) el día 10 de julio el Comité Intercentros de la demandada en Araba solicitó del CRL conciliación o mediación a fin de desbloquear el conflicto laboral en la empresa, para lo que se convocó una reunión para el día 16 de julio, comunicando la mercantil que no acudirían a dicha reunión y celebrándose la misma sin efecto.

b) el día 12 de septiembre se produce nueva solicitud del Comité Intercentros ante CRL para mediación o conciliación en el conflicto colectivo sobre calendarios, horarios, prima de producción y otros temas, todo ello en relación a una solicitud de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio de empresa. A tal efecto se convocó reunión para el día 17 de septiembre, finalizando la misma sin efecto ante la incomparecencia de la empresa.

Duodécimo.—En agosto de 2012 la empresa ha procedido a efectuar cuatro despidos disciplinarios por hechos relativos a pintadas conteniendo insultos, amenazas. Los cuatro despedidos eran miembros del Comité Intercentros y del Comité de Huelga y son los siguientes trabajadores: D. Gaspar, D. Jorge, D. Olegario y D. Severino.

Decimotercero.—Ha quedado acreditado que la situación económica de la empresa "CELSA ATLANTIC, S.L." es la que sigue:

El volumen de deudas ha pasado de un 53% en 2009 a un 65% en 2010 y a un 71% en 2011. La calidad de la deuda ha mejorado en 2010 y 2011. El principal volumen de deudas tanto a corto como a largo plazo lo es con empresas del Grupo.

Los ingresos de explotación han sido los siguientes: 2009 (373.225.000 euros). 2010 (421.628.000 euros) y 2011 (523.895.000);

Los resultados de los ejercicios han sido los siguientes: en 2009 (-91.742.000 euros); en 2010 (-61.984.000 euros), en 2011 (-56.069.000 euros);

El valor relativo de las principales partidas de gasto muestra que los gastos de personal han representado los siguientes porcentajes: 8% en 2009; 6,6% en 2010 y 4,7% en 2011;

Se ha producido un aumento de ventas en los años 2010 y 2011, pasando de 376.380 euros en 2009 a 423.267 euros en 2010 y a 525.373 euros en 2011.

Decimocuarto.—Ha quedado acreditado que la situación económica de "BARNA STEEL, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES" es la que sigue:

Los ingresos de explotación han sido los siguientes: 2009 (1.665.754 euros), en 2010 (1.907.774 euros) y en 2011 (2.254.880 euros);

Los resultados de los ejercicios han sido los siguientes: en 2009 (-271.787 euros); en 2010 (-134.849 euros), en 2011 (-87.114 euros);

El valor relativo de las principales partidas de gasto muestra que los gastos de personal han representado los siguientes porcentajes: 10% en 2009; 8% en 2010 y 7,5% en 2011;

Las ventas han aumentado en 2010 y 2011, pasando en el GRUPO ESPAÑA de 2.205.584 euros en 2009 a 2.563.865 euros en 2010 y a 3.017.908 euros en 2011.

Las ventas han aumentado también en el GRUPO BARNA STEEL, pasando de 1.665.075 euros en 2009 a 1.907.774 euros en 2010 y a 2.254.880 euros en 2011.

Decimoquinto.—La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Delegación Territorial de Araba del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco emitió informe el día 12 de julio de 2012 (Dña. Antonieta) en el que se concluía, en esencia, que las causas económicas alegadas por la empresa "CELSA ATLANTIC, S.L." para proceder a la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de sus centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina podrían justificar la adopción de medidas tendentes a reducir el gasto social vía extinción colectiva, pero en ningún caso el cierre definitivo y la extinción de los contratos de toda la plantilla.

Para llegar a tal conclusión se apoya la Inspectora informante en los siguientes dalos: el hecho de que las ventas se han incrementado a lo largo de los tres últimos ejercicios; la no disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas de manera persistente durante tres trimestres consecutivos; las previsiones de ventas para 2012 recogidas en la Memoria Explicativa tienen a mejorar los resultados de 2010; los gastos de personal muestran una evolución favorable; la actuación en exclusiva sobre los gastos sociales no garantizaría en ningún caso la viabilidad de la empresa por sí sola, dado el reducido porcentaje que estos gastos representan sobre los ingresos de explotación; la viabilidad de la empresa es un hecho innegable para la propia mercantil, que ha elaborado a tal efecto un plan que supondría un ahorro de 21 millones de euros.

Decimosexto.—La situación económica, financiera y productiva de la empresa no ha variado entre los días 20 de abril y 15 de mayo de 2012.

Decimoséptimo.—En fecha de 29 de junio de 2012 el Comité de Empresa Intercentros de "CELSA ATLANTIC, S.L." decidió iniciar cuantas acciones administrativas y judiciales fueran necesarias para la defensa de los intereses de dicho Comité a la vista del conflicto colectivo contra la medida adoptada por la empresa el día 18 de junio de 2012 de extinguir los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla, así como designar como letrado para su defensa a letrado/a del Sindicato ELA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—EL OBJETO DEL LITIGIO. LAS PRETENSIONES ADUCIDAS.

La parte demandante solícita la declaración de nulidad del despido colectivo pugnado y, subsidiariamente, la declaración de que la medida empresarial no se ajusta a derecho. A su vez, la declaración de nulidad la sostienen en:

a) la infracción de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 51 ET, en relación al contenido del período de consultas, así como a la falta de criterios para determinar las personas que serán despedidas y en que la medida se ha adoptado en claro abuso de derecho para pretender con la amenaza del cierre de las dos plantas lograr el consenso sobre las medidas inicialmente planteadas;

b) la vulneración del derecho de huelga;

c) la vulneración del derecho de libertad sindical.

Como quiera que se ha deducido pretensión de declaración de nulidad del despido colectivo impugnado por entenderse por la parte demandante que concurre vulneración de derechos fundamentales, en primer lugar abordaremos esta causa de pedir para luego, en su caso, en función de la respuesta dada a esta primera cuestión, abordar el resto de pedimentos y argumentos.

Ahora bien, previamente, razonaremos en torno al modo en que la Sala ha formado su convicción en relación a la prueba practicada para determinar los hechos probados, así como para resolver las excepciones planteadas por la empresa demandada.

Segundo.—LA CONVICCIÓN DE LA SALA SOBRE LOS HECHOS TENIDOS POR PROBADOS.

Procede en este primer momento de la fundamentación jurídica de esta Resolución, que explicitemos el origen de la convicción de la Sala acerca de los hechos que hemos considerado acreditados.

El hecho primero se extrae del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 12 de julio de 2012, obrante en los autos, en algunas manifestaciones de la demandada en el acto del juicio oral y en el carácter realmente no controvertido de los extremos que en dicho hecho probado hemos reflejado.

El hecho segundo se ha extraído de los mismos elementos probatorios que el anterior.

El hecho tercero se extrae asimismo del citado Informe de la ITSS.

El hecho cuarto también se ha obtenido del mismo Informe de la ITSS y de las Actas del período de consultas de aquel expediente, así como de la carta dirigida por la empresa al Presidente del Comité el día 8 de mayo de 2012, elementos documentales obrantes todos ellos en las actuaciones.

El hecho quinto es en parte, un hecho aceptado y, además, se acredita por el Acta de la Asamblea de 6 de mayo, la comunicación de la huelga hecha a la Delegación Territorial de Trabajo el 3 de mayo por el Comité para inicial- el día 8 de mayo una huelga indefinida y de 24 horas diarias.

El hecho sexto se infiere de la carta dirigida por la empresa al Presidente del Comité el día 9 de mayo, el Informe de la ITSS ya reiterado, las Actas de las reuniones que se referencian y que también obran en autos, así como toda la documentación correspondiente al expediente que la empresa remitió a la Autoridad Laboral.

El hecho séptimo se obtiene del relato que al respecto se contiene en el Informe de la ITSS.

El hecho octavo se ha tenido por acreditado por resultar, en parte, no controvertido y, en cuanto al resto, de las comunicaciones-listados que la empresa remitió al Comité, de los datos proporcionados por el Sindicato ELA que obran en su ramo de prueba que no fueron negados de contrario, así como por las cartas de despido también obrantes en los autos y las declaraciones de los testigos Sres. Octavio, Delegado Sindical de ELA, y Gaspar, Delegado Sindical de LAB (uno de los cuatro trabajadores despedidos a que se refiere el hecho probado duodécimo).

El hecho noveno se ha obtenido de la declaración testifical Don. Octavio, Delegado Sindical de ELA, y resultando realmente un hecho n controvertido en su esencia.

El hecho décimo se ha obtenido también de la declaración testifical Don. Octavio.

El hecho undécimo se extrae de los documentos que, en relación a reuniones del Consejo de Relaciones Laborales (PRECO) obrantes en autos.

El hecho duodécimo se obtiene de la declaración de los testigos Don. Octavio y Gaspar y de las cartas de despido obrantes en autos.

Los hechos decimotercero y decimocuarto se han extraído de las pruebas periciales económicas practicadas —Peritos Sras. Ascension y Emma—, del Informe Técnico del Área Reguladora de Empleo de la Delegación Territorial de Trabajo del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco - Sra. Martina -, cuyo contenido esencial se halla transcrito en el precitado Informe de la ITSS de 12 de julio.

El hecho decimoquinto se obtiene del reiterado Informe de la ITSS.

El hecho decimosexto ha sido obtenido de la respuesta dada por la Perito que depuso a instancias de la empresa, Doña. Ascension, a una pregunta del Tribunal.

El hecho decimoséptimo se ha extraído del Certificado emitido por el Presidente del Comité de Empresa y por su Secretario, obrante en los autos y aportado junto con la demanda.

Tercero.—SOBRE LA FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA DEL COMITÉ INTERCENTROS ALEGADA POR LA EMPRESA.

La empresa "CELSA ATLANTIC, S.L." alegó en el acto del juicio oral la excepción de falta de legitimación activa del Comité Intercentros de los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina, Argumentó en torno a esta excepción en el sentido siguiente; que, según el Convenio Colectivo de empresa, en situación de ultraactividad, el Comité Intercentros tendría las funciones de los Comités de Empresa de los dos centros de trabajo mencionados y que, según el artículo 124 de la Ley 36/11, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en redacción dada por la Ley 6/12, el Comité de Empresa estaría legitimado para inter-

poner la demanda; que, sin embargo, en el caso presente, el Comité Intercentros no ha interpuesto la demanda, ya que el Acta del 29 de junio de 2012 se refiere a una reunión del Comité presidido por Marcial, contando con seis rúbricas más, sin que ello refleje el voto de la mayoría del Comité, pues el total de sus miembros es de 13, en tanto que sólo existen seis rúbricas y, además, sólo una de ellas resulta legible; que en la referida Acta no consta debate democrático ni nada; que el defecto no es subsanable.

La Sala va a rechazar la excepción así planteada.

En efecto, el documento al que se refiere la empresa es el aportado junto con la demanda. Se trata de una Certificación que emite el Presidente del Comité, Sr. Marcial, en relación a la reunión del comité y su decisión de iniciar acciones judiciales y administrativas en relación a la decisión empresarial de 18 de junio de 2012 de extinguir los contratos de toda la plantilla. La Certificación se halla debidamente firmada por el Presidente y por el Secretario del Comité, lo que ya sería suficiente para considerar correctamente adoptada la decisión con la conformación de la mayoría según se previene en el artículo 65 ET en relación con los apartados 2 y 3 de su artículo 63 para los Comités Intercentros, Que en dicha Certificación se hayan hecho constar las firmas de otros miembros del citado Comité no significa, en modo alguno, que los firmantes fueran los únicos asistentes o los únicos que aprobaron la decisión, puesto que una lectura de dicho documento evidencia que los firmantes lo hicieron en nombre de sus respectivos Sindicatos.

En cuanto al debate de la medida, lo cierto es que la decisión empresarial era sobradamente conocida y había sido objeto de negociaciones entre la empresa y dicho Comité, por lo que la toma de postura respecto a su impugnación no requería un debate demasiado profundo. Por otra parte, se trata de una Certificación relativa a una decisión del Comité, por lo que no es necesario que refleje los debates habidos en el seno del mismo.

En consecuencia, no se considera que la decisión del Comité Intercentros de impugnar la decisión empresarial de despido colectivo haya vulnerado la legalidad por haberse adoptado sin la mayoría suficiente.

No cuestionándose por la parte demandada la legitimación activa del Comité Intercentros por ninguna otra razón que la analizada, la excepción será definitivamente rechazada.

Cuarto.—SOBRE LA FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA DEL SINDICATO ELA ALEGADA POR LA EMPRESA.

La empresa demandada también alegó la excepción de falta de legitimación activa del Sindicato ELA para interponer la presente demanda. Argumentó, en esencia, que el artículo 124 LRJS exige que las representaciones sindicales tengan implantación suficiente y que ELA tiene representación en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, pero no en el de Urbina.

También esta excepción va a ser desestimada.

En primer lugar, hemos de recordar la evolución reciente del artículo 124 LRJS, Ha sido el RDL 3/2012, de 10 de febrero, el que ha previsto la supresión de la tradicional autorización administrativa para los Expedientes de Regulación de Empleo - de extinción colectiva de contratos, en nuestro caso - y el que, en consecuencia, ha diseñado un novedoso procedimiento para la impugnación de la decisión empresarial adoptada al respecto.

El RDL 3/2012 atribuyó legitimación activa para impugnar la decisión empresarial de despido colectivo a las representaciones legales o sindicales, sin mayor especificación.

Por su parte, la Ley 3/2012, de 6 de julio - BOE de 7 de julio -, ha vuelto a modificar la redacción del artículo 124 LRJS y, en lo que ahora nos interesa, lo referente a la legitimación activa para la impugnación del despido colectivo. En efecto, esta norma atribuye legitimación, en primer lugar, a las representaciones legales, previendo que, si se impugnara por las representaciones sindicales, éstas deberían tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

Pues bien, con independencia de cuál de las normas citadas sea la aplicable al caso que nos ocupa, lo cierto es que podemos concluir sin género de dudas que el Sindicato ELA tiene implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. Así, la empresa ha adoptado una única decisión de despido colectivo de la totalidad de la plantilla de dos centros de trabajo, pero lo ha hecho como una unidad, tanto en la decisión impugnada como en la tramitación previa a la misma.

Fiel reflejo de ello es que la empresa ha negociado durante el período de consultas exclusivamente con el Comité Intercentros que la Memoria justificativa del pretendido despido colectivo afectaba de manera absolutamente indiferenciada a los dos centros de trabajo y que, desde luego, ha admitido la legitimación que para ese proceso negociador, tuvo el Sindicato ELA en el marco del Comité Intercentros incluso para negociar el despido en la parte afectante al centro de Urbina en cuyo concreto Comité de Empresa ELA no tendría representación.

El papel relevante que al Comité Intercentros otorga el Convenio Colectivo, según la; propias palabras de la empresa en el acto del juicio oral, Comité que habría asumido las funciones de los Comités de los dos centros de la demandada en Araba, ilustra suficientemente acerca de la implantación de ELA en el ámbito de este conflicto, tal como la propia empresa lo ha delimitado con sus propias actuaciones en el proceso negociador.

Es por ello que, como se ha avanzado más arriba, se rechaza esta segunda y última excepción invocada por la empresa demandada, lo que nos sitúa ya en condiciones de abordar el fondo del litigio.

Quinto.—SOBRE LA PRETENSIÓN DE DECLARACIÓN DE NULIDAD BEL DESPIDO COLECTIVO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN FUNCIÓN DE LA APORTACIÓN DE INDICIOS DE TAL VULNERACIÓN.

Ya se ha dicho que los demandantes impugnan la decisión de la empresa demandada de proceder a la extinción colectiva de los contratos de toda la plantilla y al consiguiente cierre de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y de Urbina con base en la consideración de que la decisión vulnera los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical, por lo que solicitan la nulidad de la medida impugnada.

El artículo 181.2 LRJS, en el marco de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, prevé que "En el acto del juicio., una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de mía justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Sabido es que el artículo 184 LRJS, por su parte, remite a la tramitación por su propia modalidad procesal los litigios referidos a determinadas materias, entre las que se halla la materia de despido, si bien prevé que a dichos procesos se les dará carácter preferente y que se acumularán en ellos las pretensiones de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

Ello significa que las garantías que prevén, primero la Constitución en su artículo 53.2 y luego la IRJS en la regulación de esta modalidad procesal, para la defensa y tutela judicial de los derechos fundamentales y libertades públicas, son atraídas a la modalidad procesal de que se trate cuando entra en juego la remisión a que nos hemos referido, contenida en el artículo 184 LRJS.

Así las cosas, la primera de las garantías a que debemos referirnos es la de la inversión de la carga de la prueba que se contiene en el precitado artículo 181.2 de la ley procesal laboral.

En este sentido, a tos fines de determinar su exacto alcance, hemos necesariamente de acudir a la doctrina del Tribunal Constitucional que ha abordado de manera reiterada y desde sus inicios esta cuestión siempre problemática de las reglas de distribución de la carga de la prueba para la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales. Ya desde la STC 38/1981 existe doctrina constitucional al respecto, que ha sido resumida por el propio órgano constitucional en los siguientes términos en, entre otras, la STC 138/06, de 8 de mayo, argumentaba más extensamente acerca de la inversión probatoria, del siguiente modo: "La finalidad de la prueba indiciaría no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resuda lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3), finalidad en tomo a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaría. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ 5, y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4), Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene cansas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaría (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 4)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6, por ejemplo). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 136/1996, de 23 de julio, FJ 4).

En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en tomo a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5, y 29/2002, de 11 de febrero, FJ 3, por todas)".

Pues bien, procede ahora analizar si la parte demandante nos ha aportado prueba indiciaría suficiente sobre la alegada vulneración de los dos derecho fundamentales invocados huelga y libertad sindical -, lo que, de ser así, permitiría que la Sala invirtiera la carga probatoria, recayendo entonces sobre la demandada el deber de acreditar, en las propias palabras del TC, la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada.

Analizaremos esta cuestión en relación a cada derecho fundamental por separado.

Sexto.—LA PRETENDIDA DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA.

A) LA CONCURRENCIA DE LOS INDICIOS.

Como se ha dicho ya, a fin de determinar si la decisión empresarial combatida ha vulnerado o no el derecho fundamental a la huelga, consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución, habremos de analizar, en primer lugar, si la parte demandante nos ha aportado indicios suficientes al respecto y, si así ha sido, se invertirá la carga probatoria en el sentido antedicho.

Pues bien, en el caso presente, hemos de considerar que los indicios se nos han proporcionado sobradamente. En efecto, tales hechos indiciarios son, resumidamente expresados, los siguientes:

a) la tramitación de un expediente de regulación de empleo, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del Convenio de empresa, iniciado el día 20 de abril y finalizado oficialmente por decisión de la empresa el día 8 de mayo, habiéndose celebrado la última reunión entre empresa y Comité Intercentros el día 8 de mayo, con un planteamiento de extinción de 91 puestos de trabajo y otras medidas;

b) la convocatoria el día 3 de mayo por parte del Comité Intercentros de una huelga indefinida que comenzaría el siguiente día 8 y su efectivo comienzo en dicha fecha;

c) el inicio de un nuevo expediente de regulación de empleo por parte de la empresa el día 9 de mayo, esta vez para extinguir la totalidad de los 358 contratos de trabajo en los dos centros de Araba;

d) la inexistencia de variación en la situación económica, financiera y productiva de la empresa entre el 20 de abril y el 15 de mayo de 2012;

c) la extinción, hasta la fecha del juicio oral, de los contratos de 178 personas, de las que 174 habían secundado la huelga y la permanencia en la empresa de 177 personas, de las que 37 continuaban secundando la huelga y 140 o bien la habían abandonado en el mes de julio o bien no la habían iniciado.

Estos hechos constituyen indicios suficientes para poder proceder a invertir la carga de la prueba. En efecto, con estos dalos se nos muestra una conexión directa e inmediata entre la decisión del Comité Intercentros, secundada por la Asamblea de trabajadores, de iniciar la huelga el día 8 de mayo en protesta por la posición de la empresa en el expediente de regulación de empleo iniciado el 20 de abril y la decisión empresarial de iniciar un nuevo expediente para la extinción de todos los contratos en los dos centros de Araba, Esta conexión temporal entre la huelga y el nuevo expediente seria ya suficiente para entender concurrente la prueba indiciaría, pero a ello se une también la cercanía entre los dos expedientes de referencia y la falta de variación en la situación de la empresa entre las fechas de inicio de ambos, así como la muy distinta intensidad de las medidas propuestas en ambos expedientes. Por otra parte, también resultan reveladores de tales indicios los datos relativos al modo de ejecutar la decisión de despido colectivo y la incidencia de la efectividad de la medida en personas huelguistas en relación con las que no secundaron la huelga o la abandonaron.

B) LA JUSTIFICACIÓN DE LA EMPRESA DEL DESPIDO COLECTIVO OBJETO DEL LITIGIO. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN RELACIÓN CON LA DENUNCIADA VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE HUELGA.

Una vez hemos apreciado la existencia de indicios suficientes a fin de invertir la carga probatoria, procede ahora que analicemos sí, como exige la doctrina del Tribunal Constitucional anteriormente expresada, la empresa demandada acredita que su decisión de despido colectivo de toda la plantilla de los dos centros de trabajo en Araba tiene causas reales absolutamente ajenas a la denunciada vulneración de derechos fundamentales y que aquellas causas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión impugnada, no bastando la negación de la vulneración de derechos fundamentales. En definitiva, también en palabras del Tribunal Constitucional, la prueba que ha de desplegar la empresa ha de llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se habría producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales.

En este momento, conviene hacer referencia también a la idea de la llamada "pluricausalidad", que el Tribunal Constitucional ha desarrollado en torno a los despidos disciplinarios, en una línea doctrinal prolongada, de la que, por todas, invocaremos ahora las SSTC 7/1993, de 18 de enero, 48/2002, de 25 de febrero o 41/06, de 13 de febrero. Doctrina de la "pluricausalidad" que consideramos aplicable al supuesto que nos ocupa, aunque las causas invocadas por la empresa para el despido no sean, desde luego, disciplinarias, pues son objetivas o empresariales, de carácter económico.

Pues bien, los despidos "pluricausales" son aquellos despidos en los que, frente a los indicios de lesión de un derecho fundamental, el empresario alcanza a probar que el despido obedece realmente a la concurrencia de causa (en el caso causa económica) que justifica la adopción de la medida extintiva. El verdadero sentido de la doctrina sentada por este Tribunal Constitucional a este respecto consiste en que "cuando se ventila un despido pluricausal", en el que confluyen una causa, fondo o panorama discriminatorio y otros eventuales motivos concomitantes de justificación, es válido para excluir que el mismo pueda considerarse discriminatorio o contrarío a los derechos fundamentales que el empresario acredite que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado".

De este modo, el TC ha considerado que subsiste la carga probatoria para el empresario de acreditar que la decisión extintiva obedece a motivos extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión. Es decir, en palabras del TC en la referida STC 41/06, "(...) en estos supuestos podrá neutralizarse el panorama indiciario, en primer tugar, acreditando de manera plena la causa legal expresada en la carta de despido, siempre que ese resultado probatorio revele efectivamente la desvinculación entre el acto empresarial y el derecho fundamental invocado (pues, como se sabe, la declaración de procedencia de despido no permite descartar -en todo caso y sin excepción- que éste sea lesivo de derechos fundamentales, tai como se razonó y resolvió en la STC 14/2002, de 28 de enero. En segundo lugar, los indicios también podrán resultar contrarrestados, incluso si no liega a acreditarse el incumplimiento contractual aducido en la carta de despido, cuando el empresario demandado demuestre -que es lo trascendente desde la perspectiva constitucional- que los hechos motivadores de su decisión se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Esto es, dicho en otros términos, la acreditación plena del incumplimiento contractual habilitante del despido permite entender, en principio y como regla general, satisfecha la carga empresarial de neutralización de los indicios; pero también neutralizará el panorama indiciarlo aquella actividad probatoria de la empresa de la que quepa concluir la desconexión patente entre el factor constitucionalmente protegido (aquí, la orientación homosexual) y el acto empresarial que se combate (el despido, en este caso), logre o no logre probar fehacientemente el empleador, además, la causa legal disciplinaria contenida en el escrito de comunicación del despido (...)".

Pues bien, en el presente caso, la empresa ha desplegado prueba que ha dejado acreditado que:

a) inició un expediente de extinción colectiva de los 358 contratos de trabajo y consiguiente cierre de los dos centros de Araba, alegando causas productivas y económicas, si bien finalmente la decisión extintiva tuvo como base causas de naturaleza exclusivamente económica;

b) las razones económicas alegadas en la Memoria explicativa eran las siguientes; resultado neto de explotación negativo en el ejercicio 2011 (-49.119 euros a fecha de cien-e provisional, sujeto a cierre fiscal definitivo y revisión final en auditoria) y unas pérdidas acumuladas a fecha de 31 de marzo de 2012 de 79 millones de euros.

c) la situación económica de la empresa "CELSA ATLANTIC, S.L." es la que sigue: el volumen de deudas ha pasado de un 53% en 2009 a un 65% en 2010 y a un 71% en 2011, si bien la calidad de la deuda ha mejorado en 2010 y 2011; los ingresos de explotación han aumentado desde 2009, pasando de 373.225.000 euros en dicho año a 421.628.000 euros en 2010 y a 523.895.000

en 2011; los resultados de los ejercicios han sido negativos en los tres últimos ejercicios, pero han evolucionado positivamente, pasando de -91.742.000 euros en 2009 a -61.984.000 euros en 2010 y a -56.069.000 euros en 2011; los gastos de personal se han reducido, en relación al total de partidas de gasto, de un 8% en 2009 a un 6,6% en 2010 y a un 4,7% en 2011; las ventas han evolucionado también positivamente, pasando de 376.380 euros en 2009 a 423.267 euros en 2010 y a 525.373 euros en 2011.

d) la situación económica de "BARNA STEEL, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES" es la que sigue: los ingresos de explotación han pasado de 1.665.754 euros en 2009 a 1.907.774 euros en 2010 y a 2.254.880 euros en 2011; los resultados de los ejercicios han sido negativos, mejorando en cada uno de los tres últimos ejercicios, pasando de -271.787 euros en 2009 a -134.849 euros en 2010 y a -87.114 euros en 2011; los gastos de personal también se han reducido en relación al resto de partidas, evolucionando de un 10% en 2009 a un 8% en 2010 y a un 7,5% en 2011; las ventas han aumentado en 2010 y 2011, pasando en el GRUPO "ESPAÑA" de 2.205.584 euros en 2009 a 2.563.865 euros en 2010 y a 3.017.908 euros en 2011; las ventas han aumentado también en el GRUPO "BARNA STEEL", pasando de 1.665.075 euros en 2009 a 1.907.774 euros en 2010 y a 2.254.880 euros en 2011.

e) no se ha producido variación alguna en la situación económico-financiera de la empresa entre el 20 de abril y el 15 de mayo.

De tales extremos podemos concluir que la demandada no ha aportado justificación razonable y objetiva de su decisión de extinción colectiva de los contratos de toda la plantilla de los dos centros de Araba. En efecto, la empresa ha acreditado que tiene una situación económica complicada, pero en modo alguno se prueba que esta situación sea suficiente para poder adoptar la medida extintiva de la intensidad de la adoptada.

El propio devenir de los acontecimientos y los propios actos de la empresa así nos lo demuestran. Repárese, sin ir más lejos, en el hecho de que la demandada ha pretendido, en un primer momento, modificar condiciones de trabajo y extinguir los contratos de 91 personas y, sin que se haya producido variación alguna en la situación económica - ni productiva y sin solución de continuidad, ha adoptado la decisión de extinguir los 358 contratos de la plantilla en los dos centros de Araba.

Por tanto, no concurre esa justificación razonable y objetiva de la medida adoptada.

Es más, podemos concluir que la medida extintiva que se analiza obedece de manera directa a un claro intento de vulneración del derecho fundamental de huelga y constituye una respuesta o represalia empresarial al ejercicio de este derecho fundamental o bien una medida de presión para negociar en mejor posición las medidas que la plantilla rechazó en el anterior expediente. En cualquier caso, la medida se ha adoptado pivotando sobre la huelga decidida para el día 8 de mayo en adelante. En efecto, el único acontecimiento o hecho que ha mediado entre los dos expedientes es un hecho objetivo: la convocatoria de mía huelga indefinida por parte del Comité Intercentros, en decisión secundada por la Asamblea de trabajadores, para iniciarse el dicho día 8 de mayo.

Ningún otro dato permite a la Sala explicarse la ratio última de la empresa para adoptar esta decisión de cierre de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina, siendo así que hasta el día 3 de mayo la empresa, en la misma situación económico-financiera y productiva, sostuvo la pretensión de adoptar medidas de modificación de jornada y salario y la extinción de 91 puestos de trabajo, cifra bien lejana de la que ha decidido extinguir definitivamente.

Por otra parte, la evolución de las extinciones ya efectuadas al amparo de aquella decisión de despido colectivo también permite concluir en el mismo sentido, ya que, como se ha expresado al referirnos a los indicios aportados al respecto por la parte demandante, estas extinciones están a redando de una manera muy relevante a quienes secundaron aquella huelga y no la abandonaron.

Pues bien, como hemos dicho ya más arriba, en el presente caso la empresa venia obligada a acreditar que la decisión de despido colectivo analizada carecía de toda relación o conexión con la vulneración del derecho fundamental protegido la huelga, en el caso -, lo que pudo hacer acreditando plenamente la concurrencia de las causas económicas alegadas, si bien esto tampoco permite siempre y en lodo caso tener por cubierto el requisito, o bien demostrando que, aunque la causa económica no concurra plenamente, su decisión respondía a razones totalmente ajenas a la vulneración del derecho fundamental de huelga.

Acreditación que en modo alguno se ha producido, como acabamos de razonar, sino todo lo contrario, pues se aprecia directa e inmediata conexión entre el ejercicio del derecho de huelga por la plantilla de los centros de trabajo de la demandada en Araba y la decisión empresarial impugnada.

En consecuencia, declararemos que el despido colectivo objeto del presente pleito ha vulnerado el derecho fundamental a la huelga, consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución, con los efectos que luego se verán, todo ello según se contiene en el artículo 124.9 LRJS en la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero.

Séptimo.—LA PRETENDIDA DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL.

A) LA CONCURRENCIA DE LOS INDICIOS.

Según lo expresado más arriba, para decidir si la decisión empresarial combatida ha vulnerado o no el derecho fundamental a la libertad sindical, consagrado en el artículo 28.1 de la Constitución, tenemos que determinar, en primer lugar, si la parte demandante ha aportado indicios suficientes al respecto y, si así ha sido, se invertirá la carga probatoria en el sentido antedicho,

También en esta ocasión consideramos que los indicios se han proporcionado suficientemente. En efecto, tales hechos indiciarlos son los siguientes:

a) del total de 178 extinciones que la empresa había comunicado individualmente hasta el día del juicio oral, 97 lo fueron de personas afiliadas a ELA;

b) Los despidos hasta ahora hechos efectivos están afectando a la producción normal de la empresa, pues se están produciendo en secciones relevantes, como la de corte, habiendo tenido la empresa que movilizar a trabajadores de otras secciones para cubrir esos puestos.

Estos hechos constituyen indicios suficientes para poder proceder a invertir la carga de la prueba. En efecto, con estos datos se nos muestra una conexión directa entre

el modo en que la empresa está haciendo efectivas las extinciones de contratos y la afiliación sindical a una determinada central sindical particularmente, como es ELA. De un lado, las cifras son relevantes, puesto que más de la mitad de las despedidas son personas afiliadas a este Sindicato, exactamente un 54,49%; de otro lado, consta que los despidos están afectando a la producción normal de la empresa en los términos expresados.

B) LA JUSTIFICACIÓN DE LA EMPRESA DEL DESPIDO COLECTIVO OBJETO DEL LITIGIO, LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN RELACIÓN CON LA DENUNCIABA VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL.

Apreciada que ha sido la concurrencia de indicios suficientes para proceder a invertir la carga probatoria, hemos de analizar ahora si, como exige la doctrina del Tribunal Constitucional que hemos repasado someramente más arriba, la empresa demandada acredita que su decisión de despido colectivo de toda la plantilla de los dos centros de trabajo en Araba tiene causas reales absolutamente ajenas a la denunciada vulneración de este derecho fundamental y que aquellas causas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión impugnada, no bastando la negación de la vulneración de derechos fundamentales. En definitiva, también en palabras del Tribunal Constitucional la prueba que ha de desplegar la empresa ha de llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se habría producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales.

Pues bien, en este extremo, la empresa nada ha conseguido acreditar. Es más, podemos afirmar que ni siquiera lo ha intentado. Ciertamente, la mercantil demandada no ha aportado ni explicado el calendario de las extinciones hasta llegar el 31 de diciembre del presente año al cierre de los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina. Tampoco ha expresado ni un solo criterio de determinación o designación de los concretos te bajadores a los que va extinguiendo los contratos, desconociéndose si se está haciendo por secciones en relación a las necesidades productivas, o si se están siguiendo criterios personales tales como la antigüedad....

En estas condiciones, la Sala considera que la demandada no ha logrado acreditar, como lo correspondía, que el despido colectivo y el concreto modo en que se está materializando no vulneren el derecho a la libertad sindical de las personas despedidas pertenecientes o vinculadas al Sindicato ELA.

En definitiva, también declaramos nulo el despido colectivo enjuiciado por vulnerar el derecho fundamental a la libertad sindical que se consagra en el artículo 28.1 de la Constitución, según la previsión del artículo 124.9 LRJS en la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero.

Por último, procede hacer un último y somero comentario en relación a la decisión empresarial. La misma ha sido adoptada, como se ha dicho, por causas económicas y no productivas o de organización. En este sentido, sorprende que la drástica medida adoptada del cierre de dos centros de trabajo se haya adoptado en relación con las dos plantas de Araba, sin que conste medida alguna en aquellos dos centros de Laracha y Orense, y ello pese a que la situación económica que hemos calificado de "complicada" es general para toda la empresa.

Esta reflexión final no hace sino reforzar el convencimiento de que la medida extintiva de todos los contratos de trabajo de los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina, que suponen su cierre, constituye una vulneración de los dos derechos fundamentales referidos de huelga y libertad sindical y una directa respuesta a la decisión colectiva de secundar una huelga indefinida a partir del día 8 de mayo tras el fracaso de las negociaciones tendentes a modificar condiciones de trabajo y a amortizar 91 puestos de trabajo en los centros de Araba.

Octavo.—LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN PE NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO IMPUGNADO.

La demanda ha impugnado un despido colectivo iniciado el día 9 de mayo de 2012 y decidido en fecha de 18 de junio. Ello significa que su iniciación se produjo vigente el Real Decreto Ley 3/2012 y, por ello, afectado por el mismo, toda vez que su Disposición Transitoria Décima prevé que se aplicará la normativa anterior a los expedientes de regulación de empleo que estuvieran ya en tramitación bajo al momento de su entrada en vigor, lo que significa que a los nuevos expedientes, como el presente, se les aplicará la normativa vigente al momento de su inicio, esto es, el Real Decreto Ley 3/2012, dado que el expediente se inició en mayo de 2012.

Esta norma dio una nueva redacción al artículo 124 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social - LRJS -, de modo que su apartado 9 contenía la previsión de declaración de nulidad de los despidos colectivos realizados con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, entre otras causas.

Ahora bien, esta norma no contemplaba para la declaración de nulidad del despido colectivo concreto electo alguno. Todo ello a diferencia de la actual y vigente redacción del citado artículo 124.9 LRJS, que, a partir de la Ley 3/2012 anuda a la declaración de nulidad del despido colectivo los tradicionales efectos de readmisión de las personas trabajadoras afectadas por la decisión empresarial y el abono de los salarios de tramitación.

Pues bien, la Sala no puede, pues, realizar más que la declaración de nulidad. Ahora bien, todo ello lo es sin perjuicio de lo que pueda decidirse en las demandas individuales que las personas trabajadoras concretamente afectadas por el despido colectivo hayan interpuesto ya o tengan intención de hacerlo, según prevé el artículo 124.11 LRJS.

Éste es el criterio de esta Sala en interpretación de la normativa precitada, adoptado en Pleno no jurisdiccional, con vocación de permanencia mientras no se modifiquen las circunstancias actuales, plasmado en el Auto de aclaración de 18 de septiembre de 2012 en los autos de despido colectivo referidos a la Demanda 6/2012, en interpretación de la normativa indicada previamente. Criterio que, por otra parte, es compartido por importantes sectores de la doctrina científica, según el conocimiento de esta Sala.

FALLAMOS

Que desestimamos las excepciones de falta de legitimación activa del Comité de Empresa Intercentros y del Sindicato ELA y que estimamos la demanda dirigida por el citado Comité Intercentros y el Sindicato ELA contra la empresa "CELSA ATLANTIC, S.A.", en reclamación sobre despido colectivo, declarando la nulidad del despido colectivo impugnado por vulnerar los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical y condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Extinción del contrato para obra o servicio determinado: Despido nulo. Contratos temporales celebrados en fraude de ley. La extinción del contrato por fin del servicio es un despido que ha de calificarse como nulo, dado que el número de despidos habidos en la empresa supera los umbrales numéricos previstos en el artículo 51 del ET, sin seguir los trámites previstos en el citado artículo.

Sentencia TS (Sala 4) de 3 de julio de 2012, IL J 1067/2012

Ponente: **Sr. Gullón Rodríquez**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Ante la omisión de los trámites del hoy extinguido expediente de regulación de empleo, ¿es automática la declaración de nulidad del despido en aquellos supuestos en que se superan los umbrales numéricos contenidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores? Esta va a ser la cuestión debatida en este recurso de casación para unificación de doctrina, cuyo origen se encuentra en el despido de cuatro trabajadores, cuyos ceses, sumados a los de otros trabajadores de la empresa, acordados en las mismas fechas por una pretendida finalización del servicio para el que fueron contratados, superan los umbrales numéricos previstos en el citado precepto, y teniendo en cuenta que esa contrataciones fueron declaradas fraudulentas al haber dedicado a los trabajadores a tareas distintas a las pactadas y no haber concluido el servicio contratado.

La resolución del recurso pasa por una interpretación sistemática del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Esa interpretación conduciría a que las extinciones deberían computarse en el caso de que se trate de extinciones producidas sobre contrataciones fraudulentas, por indefinidas, o absolutamente alejadas de la efectividad de las cláusulas de los contratos en cuanta a la eventual conclusión del tiempo pactado o la realización de los servicios concertados. Por tanto, según la interpretación de los textos citados, sólo podrán excluirse del cómputo numérico que lleva aparejada la calificación jurídica de despido colectivo, aquellas extinciones de contratos por tiempo o tarea determinados, cuando la extinción se ha producido regularmente, pero, en ningún caso, cuando, como ocurre en este caso, los despidos se han llevado a cabo, no sólo antes de la finalización de la obra, sino cuando la naturaleza de éstos, por haberse realizado en fraude de ley, no era temporal sino indefinida.

En consecuencia, el Tribunal concluye que procede aplicar la corrección prevista en el artículo 124 de la LPL, y declarar la nulidad de los despidos colectivos acordados, y, de conformidad con el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores y 113 de la Ley de Procedimiento Laboral, la condena a la readmisión inmediata de los trabajadores, junto al abono de los salarios dejados de percibir.

Destacar, por último, que frente a esta resolución, se formula un Voto Particular por uno de los magistrados del Tribunal, que considera que procedería la declaración de la improcedencia del despido y no la de su nulidad, basándose en un argumento sistemático, según el cual el artículo 124 de la LPL debería interpretarse conjuntamente con los artículo 49.1.c) e i) del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

En la Villa de Madrid, a tres de Julio de dos mil doce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora D.ª M.ª Angeles Sánchez Fernández, en nombre y representación de D.ª María Purificación, D. Fulgencio, D.ª Estela Y D. Modesto, contra la sentencia de 30 de marzo de 2.011 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el recurso de suplicación núm. 4503/2010, formulado frente a la sentencia de 17 de junio de 2.010 dictada en autos 176/2010 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Santiago de Compostela seguidos a instancia de D.ª María Purificación y otros contra la Empresa Pública de Servizos Agrarios Galegos, S.A. y la empresa Global Sales Solutions Line Atlántico, S.A. sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, la Empresa Pública de SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. (SEAGA) representada por el Procurador D. Luis Arredondo Sanz y el Letrado D. Oscar Rodríguez Mallo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Con fecha 17 de junio de 2.010, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Santiago de Compostela, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Se estima parcialmente la demanda formulada por D.ª María Purificación, D. Fulgencio, D.ª Estela y D. Modesto frente a EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. y GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE ATLÁNTICO, S.L. y en consecuencia.- Se declara improcedente el despido efectuado por la demandada EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. a los actores D.ª María Purificación, D. Fulgencio, D.ª Estela y D. Modesto.- Se absuelve a la empresa demandada GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE ATLÁNTICO, S.L..- Se condena a EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A., a que en el plazo de CINCO DÍAS desde la fecha de la notificación de la sentencia, opte entre la readmisión inmediata de los demandantes en las mismas condiciones que poseía con anterioridad, o el abono de la siguientes indemnizaciones y salarios de tramitación a las siguientes personas: * A D.ª María Purificación la cantidad de 2.172'24 euros en concepto de indemnización, más salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la presente resolución importan 6.488'16 euros a los que habrán de añadirse los que se devenguen hasta su notificación a razón de 38'62 euros diarios.- * A D. Fulgencio cantidad de 2.172'24 euros en concepto de indemnización, más salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la presente resolución importan 6.488'16 euros a los que habrán de añadirse los que se devenguen hasta su notificación a razón de 38'62 euros diarios.- *A D.ª Estela la cantidad de 3.041'14 euros en concepto de indemnización, más salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la presente resolución importan 6.488'16 euros a los que habrán de añadirse los que se devenguen hasta su notificación a razón de 38'62 euros diarios.- * A D. Modesto, la cantidad de 2.172'24 euros en concepto de indemnización, más salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la presente resolución importan 6.488'16 euros a los que habrán de añadirse los que se devenguen hasta su notificación a razón de 38'62 euros diarios";.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " 1.º- D.ª María Purificación, D. Fulgencio, D.ª Estela y D. Modesto vienen prestando servicios para la empresa SEAGA en centro de trabajo sito en el polígono Industrial del Tambre, vía Marconi, Santiago de Compostela, con las siguientes antigüedades y salarios: - D.ª María Purificación, antigüedad de 16 de octubre de 2008 y salario de 1.158'53 euros.- D. Fulgencio, antigüedad de 8 de octubre de 2008 y salario de 1.158'53 euros.- D.ª Estela antigüedad de 24 de abril de 2008 y salario de 1.158'53 euros.- D. Modesto, antigüedad de 8 de 10 de 2008 y salario de 1.158'53 euros.- 2.º- Tales relaciones laborales aparecen fundadas en los siguientes contratos de trabajo: D.ª María Purificación: Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como ENCOMENDA DA XESTIÓN PARA TRABALLOS DE IDENTIFICACIÓN ANIMAL, TRAZABILIDADE E HIXIENE DAS PRODUCIONS GANDEIRAS", suscrito por las partes el 16 de octubre de 2008, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DA XESTIÓN PARA O SERVIZO DE BRIGADAS DE PREVENCION, VIXILANCIA", suscrito por las partes el 1 de abril de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE XESION DO CENTRO DE INFORMACIÓN DO AGRO GALEGO 2009", suscrito por las partes el 6 de octubre de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- D. Fulgencio: Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE TRABALLOS DE ACREDITACIÓN SANITARIA DAS PRODUCCIONS DAS EXPLOTACIONS GANDEIRAS", suscrito por las partes el 8 de octubre de 2008, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "REALIZACIÓN DE TRABALLOS DE IDENTIFICACIÓN ANIMAL, TRAZADIBILIDADE E HIXIENE DAS PRODUCCIONS GANDEIRAS NO ANO 2009", suscrito por las partes el 1 de abril de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE XESTIÓN PARA O SERVIZO DE BRIGADAS DE PREVENCIÓN, VIXILANCIA E DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTAIS PARA O ANO 2009", suscrito por las partes el 3 de agosto de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACION DO AGRO GALEGO 2009 (CIAG)", suscrito por las partes el 6 de octubre de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- D.ª Estela: Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN DO AGRO GALEGO 2008 (CIAG)", suscrito por las partes el 24 de abril de 2008, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN DO AGRO GALEGO 2009 (CIAG)", suscrito por las partes el 1 de abril 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- D. Modesto.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE TRABALLOS DE ACREDITACIÓN SANITARIA DAS PRODUCCIONS DAS EXPLOTACIONS GANDEIRAS", suscrito por las partes el 8 de octubre de 2008, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "REALIZACIÓN DE TRABALLOS DE IDENTIFICACION ANIMAL, TRAZABILIDADE E HIXIENE DAS PRODUCCIONS GANDEIRAS NO ANO 2009", suscrito por las partes el 1 de abril de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE XESTIÓN

PARA O SERVIZO DE BRIGADAS DE PREVENCIÓN, VIXILANCIA E DEFENSA CONTRA INCENDIOS", suscrito por las partes el 27 de julio de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- Contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, para la realización de obra o servicio determinado definida como "ENCOMENDA DE XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACION DO AGRO GALEGO 2009 (CIAG)" suscritos por las partes el 6 de octubre de 2009, con duración desde dicha fecha hasta fin de contrato.- 3.º- A través de comunicación fechada el 22 de diciembre de 2009 SEAGA comunica a los trabajadores demandantes la extinción de su contrato con el siguiente tenor: "En relación co contrato que, actualmente mantén con SEAGA, e de acordó co establecido no artigo 8.1 do R.D. 2720/98 de 18 de decembro, comunicaselle que o próximo día 31 de diciembre de 2009 causará baixa nesta empresa como consecuencia da finalización dos traballos propios da sua categoría e especialidade dentro da obra para a que foi contratado.- A partir de entón, terá a súa disposición nas nosas oficinas a correspondiente liquidación e finiquito. (Pregamos confirme previamente a data de recollida)".- 4.º- La EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. ha sido creada por Decreto de la Consellería de Economía e Facenda 260/2006 de 28 de diciembre, con un capital fundacional suscrito y desembolsado por la Comunidad Autónoma Gallega de 1.000.000 euros, encontrándose entre su objeto la realización de aquellas actuaciones, obras, trabajos y prestaciones de servicios en materias agrícolas, ganaderas, y de desarrollo rural que de forma taxativa le sean encomendadas por la Xunta de Galicia.- 5.º- La EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A., recibió en los años 2008 y 2009, en lo que a los demandantes se refiere, ordenes de ejecución del Secretario Xeral de la Consellería do Medio Rural correspondientes a las siguientes encomiendas: "XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACION O AGRO GALEGO 2008 (CIAG)", cuyo objeto aparece constituido, entre otros, por la tramitación de solicitudes para expedición de la identificación de ganado, bovino, ovino y caprino, quemas de rastrojos, incidencias sanitarias o solicitudes de servicios veterinarios, erradicación de la brucelosis en la macizo montañoso de Orense.- "TRABALLOS DE ACREDITACIÓN SANITARIA DAS PRODUCCIONS DAS EXPLOTACIONES GANDEIRAS". cuyo objeto es la prevención, lucha y control, de las enfermedades de los animales, a través de la acreditación sanitaria de las explotaciones ganaderas.- "TRABALLOS DE IDENTIFICACIÓN ANIMAL, TRAZABILIDADADE E HIXIENE DAS PRODUCCIÓNS GANDEIRAS", cuyo objeto aparece constituido por la identificación del ganado, altas y bajas del mismo y actualización de censos y datos para el registro de explotaciones.- "XESTIÓN PARA O SERVIZO DE BRIGADAS DE PREVENCIÓN, VIXILANCIA E DEFENSA CONTRA OS INCENDIOS FORESTAIS PARA O ANO 2009", cuyo objeto es poner en funcionamiento un dispositivo que realice trabajos ligados a la prevención, vigilancia disuasoria y extinción de incendios forestales.- "XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN DO AGRO GALEGO 2009 (CIAG)", siendo su objeto la tramitación de solicitudes para la expedición de la identificación de ganado, tramitación de autorizaciones de aptitud sanitaria para el sacrificio, orientar consultas relacionadas con la explotaciones agrícolas y ganaderas, información de enfermedades en la apicultura, fijándose como medios personales necesarios 1 supervisor, 1 ayudante de supervisión, 2 operadores informáticos y 28 operadores.- "XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN DO AGRO GALEGO (CIAG)", esta última con plazo de ejecución hasta el 31 de marzo de 2010, cuyo objeto es la recepción de llamadas, procesamiento de datos y archivo de información y documentación referida al ámbito agropecuario, agroforestal y otros.- 6.º- Por resolución del Consello de Administración de EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A., de 12 de noviembre de 2007 se hace pública la convocatoria para el ingreso en la listas de las categorías de licenciado en veterinaria y operador calificador, participando en la mismas los demandantes, aprobándose por resolución de 14 de marzo de 2008 las listas definitivas derivadas de la ampliación del número de candidatos aprobándose el 7 de octubre de 2008 lista definitiva de contratación y se crea lista de espera.- 7.º- Como consecuencia de la entrada en vigor del R.D. 361/2009 de 20 de marzo se suprime la necesidad de certificado veterinario de las reses destinadas al matadero.- 8.º- Por la empresa se procede a extinguir, el 31 de diciembre de 2009, los contratos temporales de 10 operadores codificadores, entre los que se encontraban los demandantes, manteniendo 19 operadores codificadores, en función de la mayor antigüedad y la mayor puntuación en el proceso de selección, modificando la jornada laboral que pasa a ser continuada en horario de 08:30 a 17:00 horas de lunes a sábado...- 9.º- Igualmente, y en dichas fechas, la demandada cesa a 50 veterinarios con contrato temporal por fin de contrato, continuando 87 vinculados a dicha entidad, advirtiéndose por la Inspección de Trabajo en relación a dichos ceses, en informe de 16 de diciembre de 2009 que, al continuar realizando en el año 2010, el servicio de identificación animal, trazabilidad e higiene de las producciones ganaderas por orden de la Xunta de Galicia, deberá abstenerse de cesar al finalizar el año 2009, a los veterinarios ahora ocupados en dicha encomienda, dado que el objeto de los contratos no se ha concluido.- 10.º- Asimismo, y en relación a los veterinarios anteriormente citados se dictan por el Juzgado de lo Social n.º 1 de La Coruña y n.º 2 de Lugo, sendas sentencia en las que se declaran nulas las extinciones colectivas de dichos profesionales realizados por la ahora demandada por no haber obtenido la previa autorización administrativa.- 11.º- Por la empresa se presenta el 5 de enero de 2010 ante los respectivos Comités de Empresa lista de bajas acaecidas entre el 16 y el 31 de diciembre de 2009, figurando los demandante en la relativa al centro de trabajo de La Coruña.- 12.º- La actividad desarrollada por los demandante era la de recibir y contestar todo tipo de llamadas sin que se establece un filtro previo en cuanto a su contenido.- 13.º - La empresa continuó gestionando llamadas hasta marzo de 2010 sin que el número de las mismas descendiese significativamente teniendo que reforzar el servicio a través de trabajadores de otras dependencias.- 14.º- La Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, suscribe, el 15 de noviembre de 2007, con la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, contrato administrativo de servicios siendo su objeto un servicio de atención e información al ciudadano en la Xunta de Galicia. Tal contrato fue prorrogado el 16 de noviembre de 2009 y el 16 de febrero de 2010, esta última prorroga hasta el 31 de marzo de 2010, justificando dicha prorroga, entre otros motivos, en la agrupación al 012 del servicio de información que se está prestando a través del CIAG. Este contrato ha sido prorrogado hasta el 30 de septiembre de 2010.- 15.º- Dicha empresa desarrolla su actividad en La Coruña gestionando las llamadas del n.º 012.- 16.º- Los trabajadores no son ni han sido en el último año trabajado representantes de los

trabajadores.- 17.º- El 8 de febrero de 2010 se celebra ante el SMAC de Santiago de Compostela acto de conciliación de los demandantes con la EMPRESA PUBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, S.A. que finaliza sin acuerdo.- 18.º- A los demandantes les es de aplicación el convenio colectivo del sector "Contact Center"";.

Segundo.—Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 30 de marzo de 2.011, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que con desestimación de los recursos interpuestos por la EMPRESA PÚBLICA DE SERVIZOS AGRARIOS GALEGOS, SA y por Doña María Purificación, Don Fulgencio, Doña Estela y Don Modesto, confirmamos la sentencia que con fecha 17/06/10 ha sido dictada en autos tramitados por el Juzgado de lo Social n.º Dos de los de Santiago de Compostela, y por la que se estimó en parte la demanda formulada";.

Tercero.—Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D.ª María Purificación y otros el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 1 de junio de 2.011, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 19 de noviembre de 2.010 así como la infracción de lo establecido en los arts. 51 y 53 del ET, 105 y 124 de la LPL.

Cuarto.—Por providencia de esta Sala de 16 de septiembre de 2.011, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

Quinto.—Evacuado el trámite de impugnación, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 11 de abril de 2.012, suspendido dicho trámite, y dada la transcendencia y complejidad del asunto, se acordó que la deliberación, votación y fallo del mismo se hiciera en Sala General, señalándose el día 27 de junio de 2.011, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—La cuestión que ha de resolverse en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si han de calificarse como nulos los despidos de los cuatro trabajadores demandantes por no haberse seguido los trámites previstos en el artículo 51 Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos, cuando sus ceses, sumados a los de otros trabajadores de la empresa y acordados en las mismas fechas por una pretendida terminación del servicio para el que fueron contratados, superan los umbrales numéricos previstos en aquél precepto y son declaradas fraudulentas esas contrataciones al haberse dedicado a los trabajadores a tareas distintas a las pactadas y no haber concluido el servicio contratado.

El Juzgado de lo Social número 2 de los de Santiago de Compostela conoció de las demandas de despido de cuatro "operadores codificadores" de la Empresa Pública Servicios Agrarios Galegos, S.A. (SEAGA) con la que suscribieron diversos contratos temporales para obra o servicio determinado vinculados formalmente a las encomiendas que luego se dirá. La extinción de sus cuatro contratos coincidió en el tiempo -31 de diciembre de 2.009- con la de otros siete operadores y la de 50 veterinarios, manteniéndose en la empresa 19 operadores codificadores y 87 veterinarios.

Los hechos probados de dicha resolución, transcritos en los antecedentes de esta sentencia, dan cuenta de que la Empresa Pública demandada SEAGA recibió de la Administración Autonómica Gallega en los años 2008 y 2009 y en lo que a la actividad de los demandantes se refiere, las siguientes encomiendas:

a) "XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN O AGRO GALEGO 2008 (CIAG)", cuyo objeto era fundamentalmente, la tramitación de solicitudes para expedición de la identificación de ganado, bovino, ovino y caprino, quemas de rastrojos, incidencias sanitarias o solicitudes de servicios veterinarios, erradicación de la brucelosis en la macizo montañoso de Orense.

b) "TRABALLOS DE ACREDITACIÓN SANITARIA DAS PRODUCCIONS DAS EXPLOTACIONES GANDEIRAS", cuyo objeto era la prevención, lucha y control, de las enfermedades de los animales, a través de la acreditación sanitaria de las explotaciones ganaderas.

c) "TRABALLOS DE IDENTIFICACIÓN ANIMAL, TRAZABILIDADADE E HIXIENE DAS PRODUCIÓNS GANDEIRAS" cuyo objeto aparecía constituido por la identificación del ganado, altas y bajas del mismo y actualización de censos y datos para el registro de explotaciones.

d) "XESTIÓN PARA O SERVIZO DE BRIGADAS DE PREVENCIÓN, VIXILANCIA E DEFENSA CONTRA OS INCENDIOS FORESTAIS PARA O ANO 2009", cuyo objeto consistía en poner en funcionamiento un dispositivo que realizase trabajos ligados a la prevención, vigilancia disuasoria y extinción de incendios forestales.

e) "XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN DO AGRO GALEGO 2009 (CIAG)", en la que su objeto era la tramitación de solicitudes para la expedición de la identificación de ganado, tramitación de autorizaciones de aptitud sanitaria para el sacrificio, orientar consultas relacionadas con la explotaciones agrícolas y ganaderas, información de enfermedades en la apicultura.

f) "XESTIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN DO AGRO GALEGO (CIAG)" con plazo de ejecución hasta el 31 de marzo de 2010, tenía por objeto la recepción de llamadas, procesamiento de datos y archivo de información y documentación referida al ámbito agropecuario y agroforestal.

Los cuatro demandantes llevaban a cabo sus funciones de operadores codificadores para SEAGA adscritos contractualmente a las referidas encomiendas, siendo sus funciones las de recibir y contestar todo tipo de llamadas sin que se establece un filtro previo en cuanto a su contenido y todo ello hasta que, como antes se dijo, con efectos de 31 de diciembre de 2.009 recibieron la notificación de cese por conclusión de la obra o servicios para los que habían sido contratados, afectando la extinción a otros seis operadores más, manteniendo en plantilla 19 operadores codificadores. No obstante, SEAGA continuó gestionando llamadas hasta marzo de 2010 sin que el número de las mismas descendiese significativamente teniendo que reforzar el servicio a través de trabajadores de otras dependencias.

Por otra parte y las mismas fechas SEAGA cesó también a 50 veterinarios con contrato temporal para obra o servicio, por fin de contrato, continuando su actividad 87 veterinarios de la plantilla vinculados a dicha empresa.

La sentencia de instancia rechazó la declaración de nulidad pretendida al amparo del citado artículo 124 de la LPL y del artículo 14 CE y optó por la declaración de improcedencia de los despidos, que entendía suscritos en fraude de ley al exceder la actividad de los actores de la fijada en los contratos, y no haberse producido tampoco una disminución de llamadas atendidas, declarando por tanto improcedentes los ceses, con las consecuencias previstas en el artículo 56 ET.

Segundo.—Recurrida en suplicación tanto por la empresa como por los trabajadores, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en la sentencia de 30 de marzo de 2.011 que ahora se recurre en casación para la unificación de doctrina, desestimó ambos recursos y confirmó la decisión de instancia. En cuanto al recurso de la empresa, que pretendía que los ceses se habían producido por la válida terminación de la obra o servicios contratados, la sentencia recurrida lleva a cabo una amplia argumentación, con cita del criterio sostenido por el Pleno de la Sala de lo Social del aquél Tribunal Superior de Justicia (sentencia de 25 de marzo de 2.011) en un supuesto muy similar, con arreglo al que en este caso resultaba evidente que los trabajadores han sido dedicados a funciones y actividades diferentes de aquéllas para las que fueron contratados y que constituían el objeto de sus contratos de trabajo; y en todo caso -se añade en la sentencia recurrida- no se había acreditado que hubiera finalizado el objeto para el que fueron aquéllos contratados, sino que, por el contrario la actividad continuaba desarrollándose, *considerándose por ello y en este sentido los contratos fraudulentos, e indefinidas sus relaciones laborales con la Empresa Pública de Servicios Agrarios Gallegos, S.A. demandada.*

En cuanto al recurso de los trabajadores, la sentencia recurrida aplica la misma doctrina antes consignada del Pleno de aquélla Sala, para concluir que en ningún caso se habían tratado de eludir por la demanda los cauces del despido colectivo previsto en el artículo 51 ET sino que se trataba de extinciones plurales de contratos temporales que no encajaban en las previsiones de nulidad del artículo 124 de la LPL. En esencia, se afirma en la sentencia recurrida que la causa de la extinción alegada no había sido la referida a circunstancias objetivas para despedir ni se había procedido a comunicar la decisión extintiva al amparo de lo dispuesto en el art. 53 del E.T. que regula los requisitos de forma a los que están sometidos los despidos objetivos, sino que se había *"... limitado a alegar fin de la obra y/o servicio acudiendo pues a una causa de extinción propia del contrato de obra y/o servicio de tal manera que sólo es posible enjuiciar, en sede del proceso por despido, la causa esgrimida por la empresa en la carta de cese y no cualquier otra [...] y sólo es colectivo el acuerdo extintivo empresarial en el que se aleguen causas objetivas y se superen determinados umbrales; de modo que si falta uno de los dos requisitos el despido deja de ser colectivo. Esa dualidad de requisitos se halla implícita en el* art. 124 de la Ley de Procedimiento Laboral *que establece la calificación de nulidad del despido para aquellos supuestos en el que la empresa utilizando las causas propias de un despido colectivo (causas económicas, organizativas, técnicas o de producción) no acude al procedimiento de regulación de empleo que según el caso le corresponda, bien ante la Autoridad Administrativa, bien ante el Juez del Concurso".*

Tercero.—El recurso de casación para la unificación de doctrina se interpone ahora por los trabajadores demandantes, denunciando la infracción de los artículos 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y 124 de la Ley de Procedimiento Laboral, proponiéndose como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala de lo Social de Galicia en fecha 19 de noviembre de 2.010, en la que, como se va a ver enseguida, ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se llegó a pronunciamientos opuestos. De hecho, esa diversidad de criterios jurídicos en situaciones prácticamente iguales determinó que se reuniese el Pleno de aquella Sala de lo Social y se unificase el criterio de aquél Tribunal Superior en el sentido que recoge la sentencia recurrida.

En la de contraste que ahora analizamos se trataba de un veterinario contratado por la misma empresa, bajo la modalidad de obra o servicio determinado en fecha 5 de enero de 2009, identificándose la obra como "encomienda de gestión para trabajos de identificación animal, trazabilidad e higiene de las producciones ganaderas en el año 2009". En fecha 23 de diciembre de 2.009 se le comunicó al demandante y a 50 veterinarios más el cese por conclusión de la obra o servicio concertados. Planteada demanda por despido, la sentencia de instancia declaró la nulidad del ceses, aplicando el artículo 124 LPL, y la de la Sala de lo Social que se invoca como referente ahora desestimó el recurso de suplicación interpuesto por SEAGA y confirmó la decisión de instancia, deteniéndose primero en el análisis del motivo referido a la eventual licitud del cese, para desestimarlo. En éste punto, se afirma que el contrato de trabajo si bien contenía una adecuada descripción del servicio a realizar por el trabajador, sin embargo la actividad no había concluido, sino que continuaba desarrollándose por la demandada.

En cuanto a la nulidad del despido, la sentencia de contraste sostiene, en sentido opuesto a la recurrida, que procedía mantener tal pronunciamiento, desde el dato indiscutido de que habían cesado 50 veterinarios de una plantilla en SEAGA de 137 trabajadores y por ello se habían superado los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET para la necesaria tramitación de un expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, razón por la que procedía la aplicación del artículo 124 LPL con la consecuente declaración de nulidad del despido.

Existe, como acaba de verse, la contradicción invocada al amparo de lo que establece el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, desde el momento en que ante situaciones sustancialmente iguales las sentencias comparadas llegaron a pronunciamientos opuestos, razón por la que la Sala deberá entrar a conocer del fondo del asunto, señalándose la doctrina que resulte ajustada a derecho.

Cuarto.—El artículo 124 de la Ley de Procedimiento Laboral aplicable al caso por razones temporales, y el artículo 124 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social decían hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, que *"El órgano judicial declarará nulo, de oficio o a instancia de parte, el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista".*

El problema a resolver, tal y como antes se enunció consiste en determinar si esa declaración de nulidad prevista por la norma aplicable al caso por no haberse seguido los trámites del hoy extinguido expediente de regulación de empleo, se produce de manera directa en

aquellos supuestos en los que, como ocurre en el de autos -punto no discutido por nadie- se superan los umbrales numéricos que se contienen en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores a la hora de acordar los ceses o despidos, que se han declarado no ajustados a derecho por tratarse de contrataciones fraudulentas aparentemente temporales en las que además no había concluido la obra o servicio contratado.

Sobre esta cuestión debe decirse en primer término que el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción aplicable al caso de autos por razones temporales (hoy sustituida por la que le ha dado el Real Decreto Ley 3/2012) enuncia en su número 1 lo que será la regulación de denominado *"despido colectivo"*, estableciéndose que *"A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción..."* cuando en un periodo de noventa días se superen los umbrales numéricos previstos en la norma. Estamos entonces en presencia de una regulación legal específicamente prevista para los despidos colectivos que el empresario decida llevar a cabo por las causas previstas en el precepto.

Y para ese fin, dentro del concepto de despido colectivo antes transcrito, la misma norma regula la manera en que han de computarse el número de extinciones y su distribución en un periodo de 90 días o de varios de ellos sucesivos. En concreto se dice que *"para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de éste artículo* - extinciones colectivas fundadas en causas económicas, técnicas organizativas o de producción- *se tendrán en cuenta así mismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el* apartado c) del apartado 1 del artículo 49 c) de esta Ley *, siempre que su número sea, al menos, de cinco"*.

En la norma transcrita, lo que pretende sin duda el legislador es evitar que se eludan por el empresario los trámites y garantías previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores computándose para el propio concepto de despido colectivo todos los efectuados por el empresario por motivos no inherentes a la voluntad del trabajador, con la salvedad de aquéllos que se hubiesen extinguido lícitamente por conclusión del término pactado o por la terminación de la obra o servicio.

Pero si se trata de contrataciones temporales fraudulentas, como en este caso, o resulta que la obra o el servicio concertados no han finalizado en absoluto, es decir, ni siquiera de alguna forma parcial que pudiera afectar a la actividad del trabajador, no cabe excluir en del cómputo tales trabajadores a los efectos discutidos, pues en otro caso se dejaría al arbitrio del empleador la utilización de la vía del despido colectivo, excluyendo de los referidos umbrales las contrataciones de esta clase.

En un sentido aún más preciso sobre este problema se regula la cuestión en la Directiva 98/59 CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

En el artículo 1. 1 a) se dice que *"se entenderá por despidos colectivos... los efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores..."* cuando el número de despidos supere los umbrales correspondientes. Con ello podría decirse que la Directiva contiene un concepto de despido colectivo más amplio que el artículo 51 ET, si se entendiese que en éste únicamente caben a efectos de ese cómputo las decisiones empresariales basadas en causas económicas, técnicas organizativas o de producción u otras decisiones extintivas basadas en causas inherentes a la persona del trabajador, excluyéndose en todo caso los despidos producidos en caso de contratos temporales o para obra o servicios determinados.

Pero una interpretación sistemática del artículo 51 ET, en la que el texto de la Directiva es también relevante, conduce a la interpretación que antes se expuso, en el sentido de que tales extinciones han de computarse en el caso de que se trate de extinciones producidas sobre contrataciones fraudulentas, por indefinidas, o absolutamente alejadas de la efectividad de las cláusulas de los contratos en cuanto a la eventual conclusión del tiempo pactado o la realización de los servicios concertados.

Precisamente el número 2, a) del artículo 1 de la Directiva especifica ese punto con total claridad y en el mismo sentido que acabamos de exponer cuando establece que *"La presente Directiva no se aplicará.... A los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si éstos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos"*.

Para la Directiva y en la interpretación del artículo 51 ET que acabamos de expresar en párrafos anteriores, solo podrán excluirse del cómputo numérico que lleva aparejada la calificación jurídica de despido colectivo, aquellas extinciones de contratos por tiempo o tarea determinados cuando la extinción se ha producido regularmente, pero en ningún caso cuando, como ocurre en el supuesto de autos, los despidos se han llevado a cabo no solo antes de la finalización de la obra, sino cuando la naturaleza de los mismos, por haberse realizado en fraude de ley, no era temporal sino indefinida.

Quinto.—De lo razonado anteriormente se desprende que no existe entonces discrepancia o conflicto entre la norma nacional, el artículo 51 ET y la Directiva 98/59 CE, pues ambas normas alcanzan el mismo resultado para la calificación de despido colectivo, cuando hemos excluido antes una interpretación restrictiva del párrafo cuarto del artículo 51 ET, que es la que lleva a cabo la sentencia recurrida, al excluir en todo caso la extinciones acordadas por la empresa demandada para el cómputo de despido colectivo, por no estar basadas en causas económicas, técnicas organizativas o de producción, sino obedecer, al menos formalmente a la terminación del contrato por conclusión de la obra o servicio contratado. Si así fuera, si asumiésemos esa interpretación entonces sí se produciría una colisión entre el Estatuto de los Trabajadores y la Directiva, pues la norma nacional interpretada así estaría limitando el concepto de despido colectivo a supuestos más reducidos que los previstos en la Directiva.

De hecho, aunque se trataba de supuestos de exclusión distintos, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en su sentencia de 12 de octubre de 2.004, dictada en el asunto C-55/2002, se pronuncia en primer lugar sobre la finalidad de la Directiva, de manera que a tenor de lo previsto en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, *las consultas a los representantes de los trabajadores no solamente tendrán por objeto evitar o reducir los despidos colectivos sino que versan, entre otros extremos, sobre las posibilidades de atenuar las consecuencias de tales despidos mediante el recurso a unas medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a*

la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. Sería contrario a la finalidad de la Directiva reducir el ámbito de aplicación de esta disposición mediante una interpretación restrictiva del concepto de "despido".

Y termina esa sentencia en su parte dispositiva diciendo que la República Portuguesa había en aquél caso incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 1 y 6 de la Directiva 98/59/CE... *"al haber limitado el concepto de despidos colectivos a los despidos por motivos de índole estructural, tecnológica o coyuntural y al no haber ampliado el citado concepto a los despidos por todas las razones no inherentes a la persona de los trabajadores".*

Sexto.—En consecuencia, de lo hasta ahora razonado hasta aquí se desprende que en el caso que resolvemos se eludieron por el empresario de la forma descrita las exigencias previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para proceder a la extinción de los contratos de un número de empleados que superaban en la forma ya dicha los umbrales del referido precepto, lo que determina que haya de aplicarse la corrección prevista para tales situaciones en el artículo 124 de la LPL, antes transcrito, que comporta la necesidad de declarar la nulidad de los despidos acordados, y de conformidad con el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores y 113 de la Ley de Procedimiento Laboral, la condena a la readmisión inmediata de los demandantes, así como el abono de los salarios dejados de percibir, lo que supone la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina, oído el Ministerio Fiscal.

Séptimo.—Desde la doctrina que se acaba de exponer, esta Sala es consciente de que en ocasiones anteriores se ha pronunciado de manera diferente en algunas sentencias como la de 22 de enero de 2.008 (recurso 4042/2006) y otras posteriores como las de 22 y 29 de mayo de 2.008 (recursos 3315/2006 y 2417/2006) entre otras, aunque en esas sentencias realmente no se contiene doctrina unificada, porque se decide en ellas que concurría la causa de inadmisibilidad prevista en el artículo 222 de la Ley de Procedimiento Laboral consistente en la ausencia en el escrito de recurso de una relación precisa y circunstanciada de la contradicción y también la propia falta de contradicción. No obstante, y con naturaleza de *obiter*, las referidas sentencias se detienen en afirmar que las resoluciones recurridas en aquellos casos no incurrirían en infracción alguna al calificar de improcedente el despido del actor -no nulo- *"... pues el mismo no tiene nada que ver, en absoluto, con las figuras jurídicas que regulan los* arts. 51 *,* 52 *y* 53 del ET . *Esto es obvio, habida cuenta que los denominados despidos colectivo y objetivo que prevén estos preceptos exigen necesariamente para su existencia la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; si no existe ni aparece ninguna de estas causas no puede apreciarse la existencia de estos particulares despidos".*

Octavo.—La estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina en los términos antes explicados determina la necesidad de casar y anular la sentencia recurrida y estimando el recurso de suplicación interpuesto en su día frente a la sentencia del Juzgado de lo Social de Santiago de Compostela número 2 de fecha 17 de junio de 2.010, procede su revocación en el punto relativo a la calificación de los despidos de los demandantes, que se declaran nulos, condenándose a la Empresa Pública Servicios Agrarios Galegos, S.A. a la inmediata readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios dejados de percibir. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos es recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora D.ª M.ª Angeles Sánchez Fernández, en nombre y representación de D.ª María Purificación, D. Fulgencio, D.ª Estela Y D. Modesto, contra la sentencia de 30 de marzo de 2.011 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el recurso de suplicación núm. 4503/2010, formulado frente a la sentencia de 17 de junio de 2.010 dictada en autos 176/2010 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Santiago de Compostela seguidos a instancia de D.ª María Purificación y otros contra la Empresa Pública de Servizos Agrarios Galegos, S.A. y la empresa Global Sales Solutions Line Atlántico, S.A. sobre despido. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y estimando el recurso de suplicación interpuesto en su día, revocamos la sentencia de instancia en el punto relativo a la calificación de los despidos de los demandantes, que se declaran nulos, condenándose a la Empresa Pública Servicios Agrarios Galegos, S.A. a la inmediata readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios dejados de percibir. Sin costas.

VOTO PARTICULAR

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL MAGISTRADO EXCMO. SR. D. ANTONIO MARTIN VALVERDE A LA SENTENCIA DICTADA EN EL RECURSO 1744/2011 Y AL QUE SE ADHIEREN LOS MAGISTRADOS EXCMOS. SRES. DON JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ Y DON JESUS SOUTO PRIETO

Único.-Con el máximo respeto a la posición mayoritaria que ha aprobado la presente sentencia, expreso en este voto particular mi discrepancia con la resolución adoptada y con la argumentación que ha conducido a ella. Entiendo que la calificación correcta de los ceses enjuiciados es, como ha apreciado el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la de despido improcedente y no la de despido nulo acordada en nuestra sentencia. Para fundamentar esta posición discrepante me voy a apoyar en un argumento de interpretación sistemática, según el cual el artículo 124 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) se ha de interpretar conjuntamente con los artículos 49.1.c) e i) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En la enumeración de causas de extinción del contrato de trabajo el artículo 49.1.c) ET incluye *"la realización de la obra o servicio objeto del contrato"* en un apartado distinto del propio artículo 49 ET, el incluido en el apartado 1. letra i), donde se menciona el *"despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley".* En el origen de ambas causas de extinción se encuentra la voluntad extintiva del contrato de trabajo por parte del empresario. Pero el legislador se ha cuidado de separarlas con toda claridad, reconociendo al empresario, titular del derecho constitucional a la libertad de empresa, dos derechos potestativos o de configuración jurídica claramente distintos.

Ciertamente, una vez impugnado por el trabajador el acto de cese, la utilización inadecuada o desviada de estos derechos puede dar lugar a una calificación judicial de ilicitud o ilegalidad del despido, en una u otra de sus dos

modalidades (improcedencia o nulidad). Pero esta calificación judicial está al final del recorrido procesal y no en el inicio de la actuación empresarial, que, en principio, salvo fraude de ley o abuso de derecho, se ha de enjuiciar en los términos en que fue planteada por el propio empresario. Y a mi juicio, estas circunstancias agravantes de fraude o abuso de derecho no constan en el caso, donde sí se ha producido una infracción simple de las normas que rigen la concertación y la extinción del contrato temporal por obra o servicio determinado.

Visto desde la perspectiva del control judicial de los actos del empresario, la recalificación del acto empresarial de cese al amparo del artículo 49.1.c) ET en despido colectivo del artículo 49.1.i) (y 51) ET me parece no ajustada a derecho en las circunstancias del caso. Una cosa es computar a efectos de despido colectivo todos los ceses por voluntad del empresario del *"período de referencia* " previsto en el artículo 51.1 ET, y otra cosa distinta es transformar en despido colectivo un cese acordado (aunque lo fuera indebidamente) con base en el artículo 49.1.c) ET. El derecho de configuración jurídica atribuido al empresario en uno y otro supuesto es distinto, y a las respectivas consecuencias de su ejercicio ilícito habrá de estarse en cada caso.

La posición sostenida en este voto particular es, en suma, la que ha sostenido hasta ahora esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias de fecha 22-1-2008 (rcud 4042/2006), 22-5-2008 (rcud 3315/2006) y 29-5-2008 (rcud 2417/2006). La sentencia de la que se discrepa se cuida de afirmar que su pronunciamiento es "diferente" del que ella mantiene. La cita de las mismas que se hace en este voto particular es en cambio para mostrar acuerdo, afirmando que la distinción efectuada en ellas entre las distintas causas de extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario ha debido conducir a la solución propuesta sin éxito en la deliberación del presente asunto, y convertida ahora en voto particular.

Jurisdicción social: Competencia. Prestaciones de jubilación. Determinación de la concurrencia de los requisitos de acceso a la prestación. Base de jubilación. Determinación si la empresa cumplió o no con su obligación de cotizar.

Sentencia TS (Sala 4) de 10 de julio de 2012, IL J 1073/2012

Ponente: **Sra. Arastey Sahun**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

El artículo 3.1.b) de la Ley de Procedimiento Laboral excluye de la competencia del orden jurisdiccional social, entre otros, los actos y resoluciones dictados en materia de gestión recaudatoria, pero, como se cuestiona el propio Tribunal Supremo, ¿cuál es el alcance de la expresión gestión recaudatoria?, ¿debe entenderse en su sentido estricto, como la que se encamina a hacer efectivo el cobro de una deuda ya declarada y fijada en su importe? o, de manera más amplia, ¿la expresión alcanza, cuando se trata de las cotizaciones, no sólo a esas operaciones materiales de cobro, sino también a la declaración de la existencia de la obligación de cotizar y a la determinación de su importe?

La determinación del alcance de la expresión citada es clave para la resolución de este recurso en el que, precisamente, lo que se trata de determinar es si la jurisdicción social sería o no competente para resolver sobre la reclamación de mayor base reguladora de la prestación de jubilación por una causa reconocida: la realización de funciones correspondientes a un Grupo de cotización superior en un período más amplio que el incluido en la resolución de la Inspección de Trabajo. La sentencia recurrida, a diferencia de la alegada como de contraste, declaró la incompetencia del orden jurisdiccional social para el conocimiento de la causa, amparándose en lo dispuesto en el ya citado artículo 3.1.b) de la LPL.

El Tribunal Supremo, precisa que, en este caso, de lo que se trata es de la concreción cuantitativa de una prestación de Seguridad Social, hallándose lógicamente vinculado su importe al previo historial de cotización del beneficiario, a quien lo que le interesa es el incremento de sus bases de cotización a los efectos estrictamente relacionados con la cuantía final de la pensión ya reconocida. Sería, por tanto, un pleito por prestaciones de Seguridad Social en el que se trata de determinar si la empresa cotizó adecuadamente por el trabajador en atención a las circunstancias concurrentes en la prestación de sus servicios, para lo que habrá de partirse de la valoración de los medios de prueba propuestos y practicados al efecto. En atención a todo ello, el Tribunal determina que la competencia para conocer de la cuestión planteada corresponde al orden social de la jurisdicción, lo que conlleva la estimación del recurso y la casación y anulación de la sentencia recurrida.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Con fecha 25-03-2010 el Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " 1.º.- El actor D. Gines, prestó servicios laborales por cuenta de la empresa demandada FORD ESPAÑA SL. desde el día 1 de abril de 1975 hasta el 12 de septiembre de 2007, que alcanzó la edad de 65 años y la jubilación ordinaria; habiendo estado prejubilado desde el 31 de diciembre de 2005 hasta dicha fecha; ostentando en la actualidad la categoría profesional de Supervisor, Grupo 3 Jefe Administrativo, aunque la empresa cotizó por el Grupo 5, Oficial Administrativo. 2.º- Por resolución de la Inspección de Trabajo de 1 de abril de 2003 se acordó modificar el Grupo de Cotización del 5 al 3, del periodo de febrero del periodo de febrero de 1996 a junio de 2001. 3.º- El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 3 de Valencia dictó sentencia el 19 de julio de 2004 en procedimiento n.º 479/03 desestimando el recurso contencioso- administrativo interpuesto por la empresa contra la resolución de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de 10 de junio de 2003. 4.º- Con fecha 19 de septiembre de 2007 en virtud de resolución recaída en expediente n.º NUM000 le fue reconocida al actor pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, con la base reguladora de 2.209 €, porcentaje del 100% y con fecha de efectos económicos de 18 de agosto de 2007, según bases de cotización del periodo de 1-09-92 a 31-08-07. 5.º- La empresa codemandada FORD ESPAÑA S.L. no ingresó las diferencias de cotizaciones correspondientes al período comprendido entre el mes de mayo de 1992 y el mes de marzo de 1999 por alegar prescripción por el transcurso de más de cuatro años desde la fecha de la solicitud, abril de 2003."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la excepción de cosa juzgada alegada por la empresa FORD ESPAÑA SL. y estimando la demanda interpuesta por D. Gines, contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y la empresa FORD ESPAÑA S.L. debo declarar y declaro que la Base Reguladora de la pensión de jubilación del actor asciende a 2.499,16 euros, condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y a su abono, con efectos desde el 1-9-07, incluidos las mejoras y revalorizaciones correspondientes, sin perjuicio de repercutir contra la empresa codemandada en la parte correspondiente a la pensión que no haya cotizado. "

Segundo.—La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Gines ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, la cual dictó sentencia en fecha 8-06-2011, en la que consta el siguiente fallo: "Declaramos de oficio la incompetencia de este orden jurisdiccional para conocer de la pretensión ejercitada por D. Gines, anulando la sentencia de instancia que queda sustituida por la presente, previniendo a la parte actora que puede plantear su reclamación ante el Organo Jurisdiccional competente del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, a través del procedimiento correspondiente."

Tercero.—Por la representación de D. Gines se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 8-08-2011. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Islas Baleares de 17 de abril de 2007 (rollo 513/06)

Cuarto.—Por providencia de esta Sala de fecha 12-01-2012 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días.

Quinto.—Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3/07/2012, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—En virtud de la resolución de la Inspección de Trabajo de 1 de abril de 2003, relativa al periodo de febrero de 1996 a junio de 2001, confirmada por sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 3 de Valencia de 19 de julio de 2004, el actor inicial hubo de ser encuadrado en el Grupo de cotización 3 en lugar del 5.

Solicitada pensión de jubilación en 7 de septiembre de 2007, le fue reconocida en cuantía del 100% de la base reguladora de 2.209 €, computando a tal fin las cotizaciones del 1/9/1992 a 31/8/2007 -y teniendo en cuenta la modificación del grupo para el periodo afectado por la sentencia citada-, y con fecha de efectos económicos de 13 de septiembre de 2007 (por error se indica en el hecho probado cuarto de la sentencia de la instancia la fecha de 18 de agosto de 2007).

El actor se muestra disconforme con el cálculo porque sostiene que desde mayo de 1992 realizaba funciones correspondientes al Grupo 3. Se da la circunstancia de que la empresa no ha ingresado las diferencias de cotización de todo el periodo anterior a marzo de 1999 por considerarlas prescritas. De ahí que en su demanda postule una base reguladora superior (de 2.499,16 €).

La sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de los de Valencia, dictada el 25 de marzo de 2010 (autos 985/2007) estimó la pretensión y condenó al INSS y a la empresa al pago de la pensión sobre la base reguladora reclamada, " *sin perjuicio de repercutir contra la empresa codemandada en la parte correspondiente a la pensión que no haya cotizado* ".

La empresa recurrió en suplicación la citada sentencia y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana dictó sentencia el 8 de junio de 2011 (rollo 2282/2010) en la que declaró de oficio la incompetencia del orden jurisdiccional social para conocer de la pretensión, previniendo a la parte actora de que podía plantear su reclamación ante el orden contencioso-administrativo.

Razona dicha sentencia que el orden social de la jurisdicción no es competente para determinar cuál debe ser el grupo de cotización correspondiente a periodos anteriores a febrero de 1996, de conformidad con lo establecido en el art. 3.1 b) de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

Es el demandante inicial el que se alza ahora en casación para unificación de doctrina y alega que la sentencia recurrida es contradictoria con la de 17 de abril de 2007 de la Sala de lo Social de les Illes Balears (rollo 513/2006).

Segundo.—La sentencia referencial analiza un supuesto muy similar al presente. Se trataba allí de un trabajador que se había dirigido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que declaró que el periodo de abril de 1997 a junio de 2000 el trabajador hubiera debido estar encuadrado en Grupo 3 de cotización.

Impugnó el trabajador la resolución administrativa que le reconoció pensión de jubilación por considerar que, ya desde 1990, realizaba funciones que se debían de incluir en el Grupo 3 de cotización. La pretensión de superior cuantía de la prestación le fue reconocida en la sentencia de instancia con condena a la empresa por las diferencias y anticipo del INSS. La Sala de lo Social desestimó el recurso de suplicación y razonó que era competente el juez social porque lo solicitado en la demanda no era un cambio de encuadramiento sino el abono de una prestación de jubilación calculada sobre las bases máximas del Grupo 3.

Concurren entre las sentencias comparadas las identidades exigidas por el art. 217 LPL -aplicable al caso en virtud de la Disp. Trans. 2.ª de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)-, pues, como pone de relieve el Ministerio Fiscal en su informe, en ambas se parte de una reclamación de mayor base reguladora de la prestación de jubilación por idéntica causa: la realización de funciones correspondientes a un Grupo de cotización superior en período más amplio que el incluido en la resolución de la Inspección de Trabajo; llegando las sentencias a soluciones contrarias respecto de la competencia del orden social de la jurisdicción.

Tercero.—El recurso del beneficiario de la prestación denuncia la infracción de los arts. 2 b) LPL y 9.5 de la L.O. del Poder Judicial (LOPJ), en tanto atribuyen al orden jurisdiccional social el conocimiento de las reclamaciones en materia de seguridad social.

El art. 3. 1 b) LPL excluye de la competencia del orden social, entre otros, los actos y resoluciones dictados en materia de gestión recaudatoria.

Esta Sala IV puso ya de relieve en la STS de 29 de abril de 2002 (rec. 1184/2001) que " *el problema que suscita esta norma consiste en determinar el alcance de la expresión gestión recaudatoria y, en concreto, si, a estos efectos, dicha actividad ha de entenderse en un sentido estricto, como la que se encamina a hacer efectivo el cobro de una deuda ya declarada y fijada en su importe, o si, de manera más amplia, tal expresión alcanza, cuando se trata de las cotizaciones, no sólo a esas operaciones materiales de cobro, sino también a la declaración de la existencia de la obligación de cotizar y a la determinación de su importe* ".

Y, en efecto, este último aspecto -la declaración de la existencia de la obligación de cotizar y la determinación de su importe- es el que constituye el núcleo de la controversia.

En la STS de 18 de octubre de 2.004 (rcud. 269/2003), con cita de la de 29 de abril de 2.002 (rcud. 2760/2001), entre otras, se decía que el art. 3.1.b) LPL excluye del ámbito de la jurisdicción social " *no sólo las controversias sobre recaudación en sentido estricto, sino todas aquellas que tengan por objeto la declaración de la existencia de la obligación de cotizar o la determinación del importe y alcance de las cotizaciones, sin que el hecho de que no exista un acto administrativo previo de liquidación contra el que se recurra altere la regla de competencia que rige también cuando la reclamación de cotización se dirige frente al empresario para que éste proceda al abono de las cotizaciones que se estimen procedentes"* (así lo reitera la STS de 9 de diciembre de 2010 -rec. 201/2009 -).

Ahora bien, aquella doctrina hace referencia a las pretensiones relacionadas exclusivamente con la cuestión de las obligaciones de cotizar. Por el contrario, en el presente caso de lo que se trata es de la concreción cuantitativa de una prestación de Seguridad Social, hallándose lógicamente vinculado su importe al previo historial de cotización del beneficiario, a quien lo que interesa es el incremento de sus bases de cotización a los efectos estrictamente relacionados con la cuantía final de la pensión ya reconocida. Estamos, pues, delante de un pleito por prestaciones de Seguridad Social en el que se trata de determinar si la empresa cotizó adecuadamente por el trabajador en atención a las circunstancias concurrentes en la prestación de sus servicios, para lo que habrá de partirse de la valoración de los medios de prueba propuestos y practicados al efecto.

Por ello, la competencia para conocer de la cuestión planteada corresponde al orden social de la jurisdicción. La Sala ha declarado que " *la determinación de la concurrencia de los requisitos de acceso a las prestaciones de Seguridad Social es una cuestión de la competencia directa y exclusiva del orden jurisdiccional social", y deben comprenderse en ese ámbito competencial cuantas cuestiones se puedan plantear y tengan incidencia directa sobre el derecho al percibo de prestaciones de Seguridad Social, y es indudable que la variación en más o en menos de la base reguladora tiene una influencia directa sobre la cuantía de la prestación* " (STS 10 de julio de 2001 -rcud. 1801/2000 -, con cita de otras anteriores).

Por ello, tal y como también informa el Ministerio Fiscal, hemos de estimar el recurso y, al ser la sentencia de contraste la que contiene la doctrina correcta, casar y anular al recurrida, declarando la competencia del orden social de la jurisdicción. Ello comporta la devolución de las actuaciones a la Sala de remisión a fin de que, partiendo de tal competencia, resuelva los motivos del recurso de suplicación que en su día se formuló.

Cuarto.—De conformidad con lo dispuesto en el art. 233 LPL, no procede la imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de D. Gines frente a la sentencia dictada el 8 de junio de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en recurso de suplicación n.º 2282/10, casamos y anulamos la sentencia recurrida, y declaramos la competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la demanda origen del presente litigio. Devolvemos las actuaciones a la Sala de remisión a fin de que, partiendo de tal competencia, resuelva los motivos del recurso de suplicación que en su día se formuló. Sin costas.

La interpretación generosa de la referencia contenida en el art. 2 del Real Decreto 295/2009 que considera jurídicamente equiparables a las figuras de adopción y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para aquéllas, cualquiera que sea su denominación, lleva a concluir que los supuestos de filiación están también amparados en la norma.

Sentencia TSJ Asturias 2320/2012, de 20 de septiembre, IL J 1079/2012

Ponente: **Sra. Fernández Fernández**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

La cuestión que se debate en este recurso de suplicación, interpuesto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se centra básicamente en determinar si la gestación por sustitución, cuya filiación ha quedado perfectamente acreditada, da derecho a la madre legal a disfrutar del permiso de maternidad.

La Juzgadora a quo reconoció ese derecho, a lo que ahora se opone el INSS con dos argumentos: en primer lugar aduce que el contrato de gestación por sustitución del que trae causa, en este caso, el permiso de maternidad solicitado, es plenamente nulo y fraudulento, y que la mera inscripción registral de la filiación no puede crear efectos constitutivos para una situación nula de pleno derecho; en segundo lugar, considera que la resolución recurrida infringe, por falta de aplicación, lo dispuesto en el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social que establece como situaciones protegidas por maternidad, únicamente, la maternidad natural, la adopción y el acogimiento.

Lo primero que recuerda el Tribunal es que, según el artículo 10 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, en nuestro país los contratos de gestación por sustitución están expresamente prohibidos por las leyes españolas, y que la filiación de los hijos nacidos por gestación de sustitución será la determinada por el parto. Pero ese precepto no es de aplicación al caso que ahora se examina, ya que no se trata, en este caso, de determinar la filiación del niño, ni de si esa filiación, ya determinada en virtud de certificación registral extranjera, puede acceder al registro español, ya que la maternidad de la demandante está reconocida en una resolución de EEUU, y el nacimiento y la filiación del nacido se han inscrito en el Registro Civil Consular de Los Ángeles.

Partiendo de estos hecho, según el Tribunal, deben reconocerse los efectos jurídicos que de tal situación se derivan en nuestro país en el contexto de las prestaciones de Seguridad Social de que aquí se trata, y deben reconocerse considerando, ante todo, el deber de protección integral de los hijos, que el artículo 39 de la Constitución Española preconiza, al margen de su filiación; considerando una interpretación generosa del artículo 2 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, que desarrolla la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que estima equiparables a las figuras de adopción y acogimiento preadoptivo, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extrajeras cuya finalidad y efectos sean los previsto para aquéllas y, sobre todo, considerando que lo que se pretende con estos descansos y las prestaciones derivadas, es dar cobertura específica y protección adecuada al hijo nacido fruto de la maternidad.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—D.ª Estrella presentó demanda contra el INSS, el SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (SESPA) y el MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 212/2012, de fecha nueve de Abril de dos mil doce.

Segundo.—En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1.º) La actora presta sus servicios para el SESPA, con la categoría profesional de Técnico especialista de laboratorio.

2.º) El 13 de julio de 2011 se dictó Resolución por el Tribunal Superior de California, Condado de San Diego,

en la que se declara que la hoy actora es madre legal y natural del niño nacido de Belinda entre el 2 de junio de 2010 y el 5 de octubre de 2011 y declara que esta señora no es la madre del niño que tenga entre las citadas fechas; declara también que la responsabilidad financiera del citado niño corresponde a la actora y a Ignacio y que sólo ellos tendrán la custodia física y legal del menor. Se ordenó que el hospital en que naciera el niño tenido por Belinda entre el 5 de junio de 2010 y el 5 de octubre de 2011, expida el certificado de nacimiento en el que consten entre otros datos, el nombre del niño de acuerdo con las indicaciones de la actora y de Ignacio, permitir a ambos firmar el certificado, registrar la información dada por el padre biológico Ignacio y registrar la información confidencial de la actora.

3.º) En el Registro Civil consular en Los Ángeles(Estados Unidos) figura como nacido Ricardo el NUM000 de 2011, siendo su padre Ignacio y su madre Estrella.

4.º) La actora solicitó el 1 de septiembre de 2011 a la Unidad de Gestión de Personal del SESPA, que al finalizar su periodo vacacional el 31 de agosto de dicho año, le proporcionara el certificado de empresa para solicitar permiso de maternidad a disfrutar desde el 1 de septiembre al 22 de diciembre de 2011.

Le fue denegado por resolución de 23 de septiembre basándose en que conforme con la normativa vigente sólo cabe permiso por maternidad en los casos de parto, acogimiento y adopción, no siendo ninguno de ellos el que planteaba.

Presentó recurso de alzada ante el SESPA y reclamación previa ante el INSS.

El SESPA desestimó el recurso por resolución de 8 de febrero de 2012. El INSS resolvió desestimando la reclamación, el 2 de noviembre.

5.º) El importe de la base reguladora mensual es de 73,25 €.

6.º) Interpuso la demanda el 21 de diciembre de 2011 y se dio traslado al Ministerio Fiscal para que informara sobre la jurisdicción competente.

Tercero.—En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimo la excepción de incompetencia de jurisdicción y estimo la demanda interpuesta por D.ª Estrella contra el SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y el MINISTERIO FISCAL y declaro la nulidad de la resolución del SESPA de 23 de septiembre de 2011 y del INSS de 2 de noviembre de 2011 y el derecho de la actora a disfrutar del permiso de maternidad durante un periodo de 16 semanas, condenando a los demandados a estar y pasar por esta resolución y al SESPA a emitir el certificado correspondiente".

Cuarto.—Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por el INSS formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.—Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 15 de junio de 2012.

Sexto.—Admitido a trámite el recurso se señaló el día 28 de junio de 2012 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—La sentencia de instancia acogió favorablemente la pretensión deducida por la actora en su demanda, y declaró la nulidad de la resolución dictada por el Servicio de Salud del Principado de Asturias el 23 de setiembre de 2011 y la del Instituto Nacional de la Seguridad Social fechada el 2 de noviembre del mismo año, reconociendo a la demandante el derecho a disfrutar del permiso de maternidad durante un periodo de 16 semanas, con las consecuencias derivadas de dicha declaración.

Frente a la misma se alzó en suplicación el Instituto Nacional de la Seguridad Social articulando su recurso por el cauce que habilita el apartado c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, mediante dos motivos de censura jurídica.

El primero denuncia que la sentencia infringe lo dispuesto en el artículo 6, apartados 3 y 4 del Código Civil en relación con el artículo 10 apartados 1 y 2 de la Ley 35/1988, de 22 de noviembre, sobre Técnicas de Reproducción Asistida, según la redacción consolidada por la Ley 45/2003, de 21 de noviembre.

Argumenta en esencia quien recurre, en términos prácticamente coincidentes a los opuestos en el plenario, que el contrato de gestación por sustitución de que trae causa el derecho al permiso de maternidad solicitado, así como su correspondiente prestación, es plenamente nulo y fraudulento y que la mera inscripción registral de la filiación no puede crear efectos constitutivos para una situación nula de pleno derecho máxime si tenemos en cuenta que las sentencias extranjeras, para ser válidamente reconocidas en España han de seguir el procedimiento de "exequátur".

Añade, en segundo y último lugar, que la resolución recurrida infringe, por falta de aplicación, lo dispuesto en el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social que establece como situaciones protegidas por maternidad, la propia maternidad natural, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o simple, argumentando que la actual redacción del antedicho precepto es la que vino dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, posterior a la Ley de Reproducción Asistida, según la redacción consolidada por la Ley 45/2003, de 21 de noviembre, por lo que el legislador, de haberlo querido, podría haber incluido otras hipotéticas situaciones de filiación.

El recurso fue impugnado por la representación letrada de la accionante que defendió la plena corrección de lo resuelto en la sentencia de instancia.

Segundo.—La cuestión objeto de debate se centra fundamentalmente en determinar si -como ha resuelto la juzgadora "a quo"- la gestación por sustitución, cuya filiación ha quedado perfectamente acreditada, da derecho a la madre legal a disfrutar del permiso de maternidad.

Para ello hemos de partir de los incontrovertidos datos obrantes en el relato de la sentencia que a continuación se señalan:

A) El 13 de julio de 2011 se dictó Resolución por el Tribunal Superior de California, Condado de San Diego, en la que se declara que la hoy actora es madre legal y natural del niño nacido de Belinda entre el 2 de junio de 2010 y el 5 de octubre de 2011 y declara que esta señora no es la madre del niño que tenga entre las citadas fechas; declara también que la responsabilidad financiera

del citado niño corresponde a la actora y a Ignacio y que sólo ellos tendrán la custodia física y legal del menor. Se ordenó que el hospital en que naciera el niño tenido por Belinda entre el 5 de junio de 2010 y el 5 de octubre de 2011, expida el certificado de nacimiento en el que consten entre otros datos, el nombre del niño de acuerdo con las indicaciones de la actora y de Ignacio, permitir a ambos firmar el certificado, registrar la información dada por el padre biológico Ignacio y registrar la información confidencial de la actora.

B) En el Registro Civil consular en Los Angeles (Estados Unidos) figura como nacido Ricardo el NUM000 de 2011, siendo su padre Ignacio y su madre Estrella.

C) La demandante, que presta servicios como técnica de laboratorio para el Servicio de Salud codemandado, solicitó el correspondiente certificado de empresa a efectos de pedir permiso de maternidad que le fue denegado el 23 de setiembre de 2011 por no encontrarse en ninguno de los supuestos legalmente previstos para obtenerlo. Presentó recurso de alzada, desestimado por resolución de 8 de febrero de 2012, y reclamación previa ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social que había hecho lo propio el 2 de noviembre de 2011.

Tercero.—La Entidad Gestora reproduce en el escrito de formalización del recurso los mismos argumentos opuestos en el plenario ya rechazados por la Magistrada de instancia tras valorar los medios de prueba practicados en el uso de las facultades a ella conferidas en el artículo 97.2 de la Ley de Jurisdicción Laboral, después de verificar el exhaustivo juicio de razonabilidad que se detalla en los cuatro Fundamentos de Derecho de su resolución, y la Sala no puede mas que compartir su criterio.

Es indudable que los contratos de gestación por sustitución están expresamente prohibidos por las Leyes españolas (vid. Art. 10.1 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida) y que «la filiación de los hijos nacidos por gestación de sustitución será determinada por el parto» (Art. 10.2 de la Ley 14/2006).

Pero dicho precepto no es de aplicación al caso que nos ocupa.

En efecto, no se trata aquí de determinar la filiación del nacido en California, ni siquiera de decidir si una filiación ya determinada en virtud de certificación registral extranjera puede acceder al Registro Civil español, porque la maternidad de la accionante no solo está reconocida en una resolución del Tribunal de San Diego, sino que el nacimiento y filiación del nacido se han inscrito en el Registro Civil Consular de Los Angeles.

Desde lo anterior, sí cabe el reconocimiento de los efectos jurídicos que de tal situación se derivan en nuestro país en el contexto de las prestaciones de Seguridad Social de que aquí se trata, sin que sea exigible el procedimiento de " *exequátur* " alegación novedosa y extemporáneamente efectuada en el escrito de recurso.

Por otra parte, es de plena aplicación en el supuesto examinado la argumentación utilizada por la Dirección General de los Registros y del Notariado para rechazar el fraude de ley, en la Resolución de 18 febrero 2009 (RJ 2009\ 1735) dictada a propósito de la inscripción de nacimiento acaecido fuera de España mediante certificación registral extranjera, en los siguientes términos:

"... no cabe afirmar que los interesados han llevado a cabo un fraude de Ley, fenómeno al que aluden el Art. 12.4 del Código Civil *para los casos internacionales y, en general, el* Art. 6.4 del Código Civil . *Los interesados no han utilizado una «norma de conflicto» ni tampoco cualquier otra norma con el fin de eludir una Ley imperativa española. No se ha alterado el punto de conexión de la norma de conflicto española, mediante, por ejemplo, un cambio artificioso de la nacionalidad de los nacidos para provocar la aplicación de la Ley de California mediante la creación de una conexión existente pero ficticia y vacía de contenido con el Estado de California. Y tampoco se puede estimar que los interesados hayan incurrido en el conocido como «Forum Shopping fraudulento» al haber situado la cuestión de la determinación de la filiación en manos de las autoridades californianas con el fin de eludir la Ley imperativa española. En efecto, la certificación registral californiana no es una sentencia judicial que causa estado de cosa juzgada y que se intenta introducir en España para provocar un estado inalterable de filiación oponible "erga omnes". Dicho aspecto debe ser vinculado con el interés del menor, que es un interés «superior» (vid. de nuevo el citado Art. 3 de la Convención sobre los derechos del niño hecha en Nueva York el 20 noviembre 1989), de forma, modo y manera que dicho interés se impone sobre cualquiera otra consideración en juego, tal y como podría ser la represión de movimientos presuntamente fraudulentos a los que, por cierto, el auto recurrido denegatorio de la inscripción ni siquiera se ha referido. Y el interés superior del menor exige la continuidad espacial de la filiación y la coherencia internacional de la misma, así como un respeto ineludible del derecho a la identidad única de los menores que prevalece, en todo caso, sobre otras consideraciones."*

Cuarto.—El examen de la segunda infracción legal denunciada exige partir de lo dispuesto en el actual Art. 133 bis de la vigente Ley General de la Seguridad Social (ex reforma de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre) que, a efectos de la prestación de maternidad, considera situaciones protegidas, la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

El Artículo 133 ter del referido texto legal determina que serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los períodos mínimos de cotización que en él se detallan.

Por su parte, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, que desarrolla reglamentariamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha llevado a cabo una notable intensificación y ampliación de la acción protectora de la Seguridad Social, recogiendo en su artículo 2.2 dentro de las situaciones protegidas:

"2. Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras,

cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación."

Quinto.—De los preceptos reguladores del descanso laboral en las citadas situaciones la solución de la sentencia recurrida es, a juicio de la Sala, la más correcta, y, a los efectos de fundamentar esa solución afirmativa, debemos considerar:

A) Que la Constitución Española de 1978 prevé en su artículo 39, que los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia y la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la Ley con independencia de su filiación, lo que, además, se conecta con el artículo 14 del mismo texto constitucional.

B) Que una vez separadas por el legislador las situaciones de incapacidad temporal y de maternidad -antes englobadas-, dando a esta última un privativo tratamiento en cuanto al concepto mismo y a la cuantía de las prestaciones que de ella se derivan, se trata fundamentalmente de dar cobertura específica y protección adecuada al hijo nacido fruto de la maternidad. La atención o cuidado del menor y el estrechamiento de los lazos del padre y la madre con el mismo es lo prioritario y fundamental y así se deduce de datos tales como que el legislador atribuya la condición de beneficiario no sólo a la madre sino también al padre, que sea superior el período de tiempo reconocida para el cuidado del menor que para la recuperación de la madre biológica o que se haga extensiva la protección en los supuestos de adopción y acogimiento. A este respecto, merece la pena traer a colación que el Tribunal Supremo reconoció la prestación de maternidad incluso en aquellos casos en los que la menor adoptada ya se encontraba incorporada e integrada a la unidad familiar con anterioridad al inicio del período de descanso por maternidad, conviviendo con la adoptante, argumentando que la finalidad de la integración del adoptado en su nueva familia y en su nueva situación no se produce por el mero hecho de la convivencia con el adoptante con anterioridad a la adopción, sino que es a partir de la resolución judicial que la constituye cuando se establece la situación de hijo del adoptante y cuando pasa a integrarse en la nueva familia (Sentencia de 15 septiembre 2010 RJ 2010\ 7428 resolviendo recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2289/2009).

C) La interpretación generosa de la referencia contenida en el Art. 2 del Real Decreto 295/2009 que considera jurídicamente equiparables a las figuras de adopción y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para aquéllas, cualquiera que sea su denominación, lleva a concluir que los supuestos de filiación están también amparados en la norma.

En resumen, concurren en el supuesto examinado los requisitos previstos legalmente para el reconocimiento del derecho al descanso por maternidad y el percibo de la subsiguiente prestación lo que determina el forzoso rechazo de la censura jurídica formulada.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Oviedo, dictada en los autos seguidos a instancia de Estrella contra la entidad recurrente, el SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (SESPA) y el MINISTERIO FISCAL, sobre Derechos Fundamentales, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 02-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3016/2011, IL 1065/2012**
  Sucesión de contratas: Servicio de protección de personas del Gobierno Vasco mediante escoltas. Requisito de permanencia temporal del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad: Es el referido a la concreta contrata objeto de adjudicación, con independencia de las personas escoltadas. Lugar de trabajo: Tiene operatividad en determinadas modalidades de prestación del servicio de seguridad, pero no en los casos de escolta de personalidades, caracterizado por la movilidad propia de esta clase de actividad. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 03-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1657/2011, IL 1066/2012**
  Contrato de trabajo para obra o servicio determinado: Extinción. Despido nulo. Despidos de trabajadores en número que supera los umbrales numéricos del artículo 51 del ET. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 04-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2776/2011, IL 1068/2012**
  Jubilación forzosa por cumplimiento de la edad señalada en el convenio colectivo: Despido improcedente. El convenio colectivo estatal para la industria química, en su artículo 33-11 no se adecúa a las previsiones o requisitos establecidos en la disposición adicional 10ª del ET. El "rejuvenecimiento de plantillas" previsto en dicho artículo 33-11 debe actuar unida al mantenimiento del empleo para así poder cumplir con la obligación impuesta por la citada disposición adicional. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 05-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2407/2011, IL 1069/2012**
  Mejora de la pensión de jubilación anticipada: No procede cuando el cese en la relación laboral fue voluntario. Y el cese es voluntario cuando el trabajador solicita acogerse a las condiciones para la concesión de la prejubilación y posterior jubilación anticipada. Voto particular. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 05-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3604/2011, IL 1070/2012**
  Relación laboral: Inexistencia. Trabajos de colaboración social en el Ministerio de Justicia. Requisito de "utilidad social". El trabajo desempeñado en una Administración pública por un desempleado, habiendo sido asignado por la entidad gestora de la prestación de desempleo, es de utilidad social; asimismo, es temporal por imperativo legal, ya que nunca puede durar más que el tiempo que le reste al trabajador por percibir la prestación o el subsidio por desempleo. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 10-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2900/2011, IL 1072/2012**
  Incapacidad permanente total: Segunda actividad. Para calificar la incapacidad permanente a efectos de la profesión habitual han de tenerse en cuenta todas las funciones que integran la profesión. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 10-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2980/2011, IL 1075/2012**
  Recargo de prestaciones: Falta de medidas de seguridad. Prevención de riesgos ineficaz. Medidas de prevención de explosiones. Imprudencia del trabajador que influye en la determinación del porcentaje del recargo. Sentencia del orden contencioso-administrativo: Atenuación del principio de la vinculación de la sentencia del orden social a la del orden contencioso. Motivación suficiente y detallada. Valoración de los hechos concurrentes y declarados probados en el orden social. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 10-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2695/2011, IL 1074/2012**
  Canal sur televisión: Reclamación de cantidad. Plus de polivalencia. Estimación. Efecto positivo de la cosa juzgada. [SE ESTIMA]

★ **T.S. de 10-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2828/2011, IL 1073/2012**
  Jurisdicción social: Competencia. Prestaciones de jubilación. Determinación de la concurrencia de los requisitos de acceso a la prestación. Base de jubilación. Determinación si la empresa cumplió o no con su obligación de cotizar. [SE ESTIMA]

  [Véase el comentario y texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]

- **T.S. de 18-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1669/2011, IL 1060/2012**
  Recurso de suplicación: Improcedente por razón de la cuantía. Reclamación que no alcanza los 1800 euros. Nulidad de actuaciones. Firmeza de la sentencia de instancia. [ANULA la sentencia del TSJ]

- **T.S. de 18-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2689/2011, IL 1064/2012**
  Renfe-Adif: Horas de toma y deje. Retribución. Se valoran de igual forma que las horas extraordinarias. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 18-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1653/2011, IL 1063/2012**
  Enfermedad profesional: Indemnización por daños y perjuicios. Incumplimiento por el empresario de las normas de seguridad en trabajos con exposición al amianto. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 18-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2011, IL 1061/2012**
  Pensión de viudedad: Pareja de hecho. Requisitos. Acreditación de la existencia de pareja de hecho. Debe acreditarse mediante su inscripción el registro correspondiente, o mediante documento público en el cual conste la constitución de la pareja. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 19-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3387/2011, IL 1055/2012**
  Recurso de casación para la unificación de doctrina: Falta de contradicción. Tutela de derechos fundamentales. Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de jornada y adjudicación de turno de mañana. Alegación por la empresa recurrente de inadecuación de procedimiento y de caducidad de la acción. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 19-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3671/2011, IL 1057/2012**
  Pensión de viudedad: Viuda separada legalmente del causante, sin derecho a pensión compensatoria. Se reconoce el derecho a la pensión. Separada víctima de violencia de género. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 19-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2454/2011, IL 1058/2012**
  Recurso de suplicación: Legitimación para recurrir. Está legitimada para recurrir la parte que se vea afectada desfavorablemente por la resolución dictada. Por ello, la parte demandada está legitimada para recurrir en suplicación, aunque la sentencia sea absolutoria, si la misma contiene afirmaciones o pronunciamientos gravosos o perjudiciales para la citada parte. Se estima el recurso de la empresa y se declara la nulidad de la sentencia para que la Sala de suplicación entre a conocer del recurso de la empresa demandada. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 20-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2011, IL 1051/2012**
  Recurso de suplicación: Improcedente por razón de la cuantía. Inexistencia de afectación generalizada. Nulidad de actuaciones. Firmeza de la sentencia de instancia. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 20-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4361/2011, IL 1052/2012**
  Pensión de vejez SOVI: Periodo de carencia. Cotizaciones ficticias. No es posible computar los 112 días de cotización ficticia por nacimiento de hijo cuando el alumbramiento del mismo tuvo lugar en fecha posterior al 1 de enero de 1967, porque el régimen SOVI se extinguió en dicha fecha. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 20-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3947/2011, IL 1053/2012**
  Profesores de religión: Jornada y retribución. La reducción de la jornada para adaptarse a las necesidades del curso escolar, no supone una modificación sustancial de las condiciones laborales; por ello, no es preceptivo el cumplimiento de los trámites establecidos en el artículo 41 del ET. [SE ESTIMA]

★ **T.S. de 20-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1601/2011, IL 1049/2012**
  Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador: Impago de salarios. No se aplica la exigencia de que el trabajador continúe prestando servicios hasta la sentencia en los supuestos en que ello pueda aparejar perjuicios al trabajador, como son perjuicios patrimoniales o pérdida de nuevas opciones profesionales. En estos supuestos es posible conceder al trabajador la posibilidad de dejar de prestar servicios a la vez que ejercita la acción resolutoria, asumiendo el riesgo del resultado del proceso de extinción. Voto particular. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 24-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3240/2011, IL 1045/2012**
  Incapacidad permanente total: Segunda actividad. Compatibilidad del salario percibido en el desarrollo de la segunda actividad, con las prestaciones por incapacidad permanente total para la profesión habitual la cual se refiere al conjunto de actividades que integran la profesión. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 24-07-2012, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 280/2012, IL 1046/2012**
  Responsabilidad patrimonial. Accidente de trabajo ocurrido en Hospital Público. Recurso de casación para la unificación de doctrina: Procedimiento. Requisitos del escrito de interposición. Contenido. Relación precisa y circunstanciada de las identidades determinantes de la contradicción alegada. Falta de exposición razonada de la infracción legal que se imputa a la sentencia recurrida. Desestimación del recurso. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 17-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 251/2012, IL 1032/2012**
  Horas extraordinarias: Cálculo y retribución. Complementos de puesto de trabajo (noche, festivos). Sólo se incluyen en su cálculo si en el trabajo desarrollado en las horas extras concurrieron las circunstancias que dan lugar a su devengo. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 17-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 252/2012, IL 1030/2012**
  Horas extraordinarias: Retribución. Convenio colectivo de empresas de seguridad. Plus de peligrosidad, nocturnidad y plus de festivos. Tienen naturaleza de complementos de puesto de trabajo, por ello, sólo se incluyen para el cálculo del valor de la hora extra si el trabajo en dicha hora se realizó en las circunstancias que dan lugar a su devengo. [SE ESTIMA EN PARTE]

- **T.S. de 17-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4091/2011, IL 1031/2012**
  Horas extraordinarias: Retribución. Los pluses de nocturnidad, peligrosidad o de festivos, son complementos de puesto de trabajo, conforme al convenio colectivo nacional de empresas de seguridad. Por ello, para el cálculo del valor de la hora extra sólo se incluirán si el trabajo desempeñado durante la hora extra se desarrolló en las especiales circunstancias que dan lugar al devengo de tales complementos. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 18-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3597/2011, IL 1034/2012**
  Administración pública: Contratos de colaboración social. Contrato temporal. Duración máxima hasta el agotamiento de la prestación o subsidio por desempleo. Inexistencia de fraude de ley. El contrato de colaboración social no tiene naturaleza de contrato de trabajo, por lo que no existe despido. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 18-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2963/2011, IL 1037/2012**
  Sucesión de contratas: Servicio de protección de personas. Empresas de seguridad. Delimitación del concepto "servicio objeto de subrogación". La subrogación empresarial de la empresa entrante procede cuando el trabajador ha prestado sus servicios durante los siete meses anteriores a la sucesión de las contratas en el servicio objeto de contratación, con independencia de la persona protegida, siempre que tuviera asignado bajo la cobertura de su servicio a alguna de las personas cuya protección haya sido adjudicada a la empresa entrante. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 18-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4154/2011, IL 1036/2012**
  Reclamación salarial: Diferencias salariales por desempeño de trabajos de superior categoría. Desempeño por el trabajador tanto de funciones de la categoría propia y como de la categoría superior. Procede el abono del salario de la categoría superior cuando las funciones desempeñadas correspondientes a dicha categoría son fundamentales. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 18-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4184/2011, IL 1035/2012**
  Sentencia de despido: Sentencia en la cual no constan en los hechos probados todas las circunstancias que el artículo 107 de la LPL señala. No procede declarar la nulidad de la sentencia si, aunque no consten todos los hechos probados, constan los datos esenciales para que el Tribunal de suplicación y el de casación puedan fundamentar su sentencia. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 19-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2911/2011, IL 1038/2012**
  Extinción del contrato por causas objetivas: Indemnización. La sentencia, cuando la extinción del contrato sea procedente, debe condenar al pago las diferencias entre la indemnización percibida por el trabajador y la que debió percibir. Por ello, la sentencia de suplicación que, en revisión de hechos probados establece un salario superior al fijado en la sentencia de instancia, en el fallo de la sentencia debe adecuar la cuantía de la indemnización en función de la modificación salarial. [SE ESTIMA EN PARTE]

- **T.S. de 19-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3056/2011, IL 1039/2012**
  Sucesión de contratas de servicios: Subrogación empresarial. Para que proceda la subrogación empresarial es necesario que la empresa saliente cumpla con la obligación de entregar a la empresa entrante la documentación exigida por el convenio colectivo. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 20-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3073/2011, IL 1041/2012**
  Recurso de casación para la unificación de doctrina: Desestimación por causa de inadmisión. Falta de contradicción. Prestaciones de desempleo y percibo de salarios de tramitación. Devolución de prestaciones. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 20-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3705/2011, IL 1040/2012**
  Despido improcedente: Indemnización. Reconocimiento de la situación de incapacidad permanente con efectos de fecha anterior a la del despido. Derecho del trabajador a la indemnización por despido improcedente. Compatibilidad con las prestaciones de incapacidad permanente. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 24-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2959/2011, IL 1043/2012**
  Sucesión de contratas: Empresas de seguridad. Servicio de protección de personas. Subrogación empresarial. Trabajador que ha prestado servicio en los últimos siete meses en el servicio objeto de subrogación. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 24-09-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2821/2011, IL 1042/2012**
  Trabajador fijo discontinuo: Despido improcedente. Salarios de tramitación. No procede la condena al abono de los salarios desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia, sino hasta la fecha en que el trabajador hubiera prestado servicios de no haber sido despedido. Los salarios de tramitación tienen naturaleza indemnizatoria, por lo que no proceden en aquellos periodos en los que al trabajador no le hubiera correspondido prestar servicios. [SE ESTIMA EN PARTE]

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

2012

OCTUBRE

Día — Síntesis — Marginal

★ 18 **Acceso a la función pública. Consideración de la antigüedad**
T.J.U.E. de 18/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-302/11, Cuestión Prejudicial n.º C-305/11 ..... 1026/2012

25 Libre circulación de trabajadores. Subsidio belga para acceder al primer empleo
T.J.U.E. de 25/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-367/11 ..... 1027/2012

Tribunal Supremo

Día — Síntesis — Marginal

2012

MAYO

17 Conflicto colectivo. Libertad sindical. Correo electrónico e intranet
T.S. Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación n.º 202/2011 ..... 1024/2012

JULIO

2 Sucesión de contratas. Servicio de escoltas del Gobierno Vasco. Requisitos. Permanencia temporal y movilidad
T.S. Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3016/2011 ..... 1065/2012

3 Contrato para obra o servicio determinado. Cese por terminación del servicio. Despido nulo. Despido colectivo
T.S. Sala de lo Social de 03/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1657/2011 ..... 1066/2012

★ **3 Extinción del contrato de trabajo para obra o servicio determinado. Despido nulo. Despido colectivo**
T.S. Sala de lo Social de 03/07/2012 ..... 1067/2012

[Véase el comentario y texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"

4 Despido improcedente. Jubilación forzosa por edad
T.S. Sala de lo Social de 04/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2776/2011 ..... 1068/2012

5 Jubilación. Mejora de pensión de jubilación anticipada. No procede
T.S. Sala de lo Social de 05/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2407/2011 ..... 1069/2012

5 Relación laboral. Inexistencia. Trabajo de colaboración social
T.S. Sala de lo Social de 05/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3604/2011 ..... 1070/2012

9 Conflicto colectivo. Principio de igualdad. ERE
T.S. Sala de lo Social de 09/07/2012, Recurso de Casación n.º 147/2011 ..... 1071/2012

10 Incapacidad permanente total. Segunda actividad
T.S. Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2900/2011 ..... 1072/2012

10 Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad
T.S. Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2980/2011 ..... 1075/2012

10 Salarios. Plus de polivalencia
T.S. Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2695/2011 ..... 1074/2012

★ **10 Jurisdicción social. Competencia. Prestaciones de seguridad social. Concurrencia de requisitos**
T.S. Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2828/2011 ..... 1073/2012

[Véase el comentario y texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]

18 Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía
T.S. Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1669/2011 ..... 1060/2012

18 Recurso-demanda de revisión. Desestimación
T.S. Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Revisión n.º 42/2011 ..... 1062/2012

Día	Síntesis	Marginal
18	Renfe-Adif. Retribución. Horas de toma y deje T.S. Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2689/2011	1064/2012
18	Tutela de derechos fundamentales. Indemnización por daños T.S. Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación n.º 126/2011	1059/2012
18	Indemnización por daños y perjuicios. Enfermedad profesional T.S. Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1653/2011	1063/2012
18	Pensión de viudedad. Pareja de hecho T.S. Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2011	1061/2012
19	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3387/2011	1055/2012
19	Impugnación de convenio colectivo. Desestimación. Legitimación para negociar T.S. Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación n.º 190/2011	1056/2012
19	Pensión de viudedad. Viuda separada legalmente. Pensión compensatoria T.S. Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3671/2011	1057/2012
19	Recurso de suplicación. Legitimación para recurrir T.S. Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2454/2011	1058/2012
20	Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía T.S. Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2011	1051/2012
20	Conflicto colectivo. Absorción y compensación salarial. No procede T.S. Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación n.º 43/2011	1050/2012
20	Conflicto colectivo. Reducción salarial. Empresas de limpieza. Contratas de limpieza en centros sanitarios T.S. Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación n.º 196/2011	1054/2012
20	Pensión de vejez SOVI. Periodo de carencia. Días por parto de hijo T.S. Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4361/2011	1052/2012
20	Profesores de religión. Reducción de la jornada T.S. Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3947/2011	1053/2012
★ 20	**Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador. Impago de salarios** **T.S. Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1601/2011**	**1049/2012**
23	Decreto 25/2009. País Vasco. Consejo de Relaciones Laborales. Cese y nombramiento de los miembros del Consejo. Desestimación T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 23/07/2012, Recurso de Casación n.º 3913/2011	1048/2012
24	Entidades colaboradoras de la Seguridad Social. Mutuas. Reintegro de diferencias retributivas. Desestimación T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación n.º 289/2011	1047/2012
24	Incapacidad permanente total. Segunda actividad T.S. Sala de lo Social de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3240/2011	1045/2012
24	Responsabilidad patrimonial. Accidente de trabajo en Hospital Público. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Desestimación T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 280/2012	1046/2012
26	Función pública. Comunidad Autónoma de Andalucía. Relaciones de puestos de trabajo. Negociación colectiva. Desestimación T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 26/07/2012, Recurso de Casación n.º 2994/2011	1044/2012

SEPTIEMBRE

Día	Síntesis	Marginal
17	Horas extraordinarias. Cálculo y retribución. Empresa de seguridad T.S. Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 251/2012	1032/2012
17	Horas extraordinarias. Retribución T.S. Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 252/2012	1030/2012
17	Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad T.S. Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4091/2011	1031/2012
17	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Reintegro de gastos. Desestimación T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 17/09/2012, Recurso de Casación n.º 1257/2011	1029/2012
18	Contrato de colaboración social. Administración pública. Contrato temporal T.S. Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3597/2011	1034/2012
18	Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Liquidación por diferencias de cotización. Dietas. Desestimación T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 18/09/2012, Recurso de Casación n.º 1272/2011	1033/2012
18	Sucesión de empresas de seguridad. Servicio de protección de personas T.S. Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2963/2011	1037/2012
18	Reclamación de cantidad. Desempeño de funciones de superior categoría T.S. Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4154/2011	1036/2012
18	Sentencia de despido. Suficiencia de hechos probados T.S. Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4184/2011	1035/2012

Día	Síntesis	Marginal
19	Extinción por causas objetivas. Procedente. Determinación de la indemnización T.S. Sala de lo Social de 19/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2911/2011	1038/2012
19	Sucesión de contratas de servicios. Subrogación T.S. Sala de lo Social de 19/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3056/2011	1039/2012
20	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 20/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3073/2011	1041/2012
20	Despido improcedente. Incapacidad permanente total. Compatibilidad de indemnizaciones T.S. Sala de lo Social de 20/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3705/2011	1040/2012
24	Empresas de seguridad. Sucesión de contratas. Servicio de protección de personas T.S. Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2959/2011	1043/2012
24	Despido improcedente. Salarios de tramitación. Trabajador fijo discontinuo T.S. Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2821/2011	1042/2012

Audiencia Nacional

Día	Síntesis	Marginal

2012

SEPTIEMBRE

★ **28** **Grupo de empresas. Legitimación para instar despidos colectivos**
A.N. Sala de lo Social n.º 106/2012 de 28/09/2012, Procedimiento n.º 152/2012 ..... **1022/2012**

Tribunal Superior de Justicia de Aragón

Día	Síntesis	Marginal

2012

MAYO

23	Despido improcedente. Determinación de la indemnización. Renuncia de acciones T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 264/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 217/2012	1093/2012
23	Extinción de contrato temporal vinculado a proyecto subvencionado. Despido improcedente T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 260/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 218/2012	1094/2012

Tribunal Superior de Justicia de Asturias

Día	Síntesis	Marginal

2012

MAYO

25	Despido improcedente. Concepto de empresario. Poder de organización y de decisión T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1590/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 666/2012	1090/2012
25	Despido improcedente. TRADE. No concurren los requisitos T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1584/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1107/2012	1089/2012
25	Modificación de los hechos probados. Defectuosa formulación del recurso T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1580/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 983/2012	1088/2012

SEPTIEMBRE

★ **20** **Maternidad por filiación.**
T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2320/2012 de 20/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 1604/2012 .....1079/2012

[Véase el comentario y texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]

Tribunal Superior de Justicia de Baleares

Día | Síntesis | Marginal

2012

JUNIO

28 Impugnación del Decreto 90/2010. Medidas urgentes de reducción del déficit público. Personal docente no universitario. Desestimación
T.S.J. Baleares Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 471/2012 de 28/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 525/2010.....1081/2012

Tribunal Superior de Justicia de Canarias

Día | Síntesis | Marginal

2012

JUNIO

12 Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Autoridad Portuaria. Falta de competencia. Estimación
T.S.J. Canarias Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 96/2012 de 12/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 293/2011.....1084/2012

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León

Día | Síntesis | Marginal

2012

JULIO

★ **12 Permiso por lactancia. No puede disfrutarlo el padre si la madre tiene excedencia**
T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 523/2012 de 12/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 459/2012 .....**1078/2012**

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha

Día | Síntesis | Marginal

2012

JUNIO

4 Administración autonómica. Vía de hecho. Situación de mobbing. Recurso de apelación. Desestimación
T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 10102/2012 de 04/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2011 .....1085/2012

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Día | Síntesis | Marginal

2012

JULIO

17 Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto
T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011.....1080/2012

Tribunal Superior de Justicia de Extremadura

Día | Síntesis | Marginal

2012

MAYO

22 Complemento de indemnización. Acuerdo sobre condiciones económicas
T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 267/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 155/2012.....1096/2012

24 Pensión de viudedad. Requisitos de acceso a la prestación. Parejas de hecho
T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 268/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 152/2012.....1092/2012

29 Incapacidad temporal. Incomparecencia a cita médica de revisión
T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 274/2012 de 29/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 151/2012.....1087/2012

Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Día | Síntesis | Marginal

2012

MAYO

18 Incapacidad permanente. Grados. Accidente no laboral. Delimitación
T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2993/2012 de 18/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5058/2008.....1097/2012

24 Pensión de jubilación. Reconocimiento del derecho a la prestación. Prescripción
T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3010/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5525/2008.....1091/2012

JUNIO

13 Función pública. Situación de incapacidad temporal. Vacaciones anuales retribuidas. Desestimación
T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 860/2012 de 13/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2012.....1083/2012

Día | Síntesis | Marginal

JULIO

3 Enfermedades profesionales: Indemnización por daños y perjuicios. Exposición al amianto
T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3875/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 2428/2009.....1077/2012

3 Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Accidente de trabajo. Omisión de medidas
T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3945/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 4756/2009.....1076/2012

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Día | Síntesis | Marginal

2012

MAYO

14 Despido objetivo. Delegada sindical. Causas económicas acreditadas
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 460/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1216/2012.....1100/2012

Día | Síntesis | Marginal

14 Vacaciones. Fijación del periodo de disfrute
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 350/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 2276/2012.....1099/2012

18 Despido nulo. Trabajadora embarazada. Indemnización
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 446/2012 de 18/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1735/2012.....1098/2012

Día	Síntesis	Marginal
23	Derecho de libertad sindical. Pérdida de la condición de representante unitario. Despido T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 400/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 735/2012	1095/2012

JUNIO

Día	Síntesis	Marginal
13	Autorización administrativa. Expediente de regulación de empleo. Extinción de contratos de trabajo. Desestimación T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 545/2012 de 13/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 604/2010	1082/2012

SEPTIEMBRE

Día	Síntesis	Marginal
★ 14	**Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público** **T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012**	**1023/2012**

Tribunal Superior de Justicia de Murcia

2012

JUNIO

Día	Síntesis	Marginal
1	Empresa de Trabajo Temporal. Autorización de funcionamiento. Denegación de prórroga. Desestimación T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 414/2012 de 01/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 384/2009	1086/2012

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

2012

OCTUBRE

Día	Síntesis	Marginal
★ 9	**Expediente de regulación de empleo. Vulneración de derechos fundamentales. Carga de la prueba** **T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 09/10/2012, Recurso de Suplicación n.º 13/2012**	**1025/2012**

[Véase el comentario y texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]

REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

ACCIDENTES DE TRABAJO

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2980/2011, IL J 1075/2012

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Accidente de trabajo. Omisión de medidas:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3945/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 4756/2009, IL J 1076/2012

Responsabilidad

Responsabilidad patrimonial. Accidente de trabajo en Hospital Público. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 280/2012, IL J 1046/2012

ACOSO LABORAL

Acoso moral (mobbing)

Administración autonómica. Vía de hecho. Situación de mobbing. Recurso de apelación. Desestimación:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 10102/2012 de 04/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2011, IL J 1085/2012

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Antigüedad

Acceso a la función pública. Consideración de la antigüedad:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-302/11, Cuestión Prejudicial n.º C-305/11, IL J 1026/2012

Categoría profesional

Reclamación de cantidad. Desempeño de funciones de superior categoría:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4154/2011, IL J 1036/2012

Contratos

Contrato de colaboración social. Administración pública. Contrato temporal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3597/2011, IL J 1034/2012

Despido

Despido improcedente. Concepto de empresario. Poder de organización y de decisión:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1590/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 666/2012, IL J 1090/2012

Personal laboral

Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012, IL J 1023/2012

Temporal

Contrato de colaboración social. Administración pública. Contrato temporal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3597/2011, IL J 1034/2012

AMIANTO

Medidas de prevención

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011, IL J 1080/2012

Enfermedades profesionales: Indemnización por daños y perjuicios. Exposición al amianto:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3875/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 2428/2009, IL J 1077/2012

ANTIGÜEDAD

Acceso a la función pública. Consideración de la antigüedad:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-302/11, Cuestión Prejudicial n.º C-305/11, IL J 1026/2012

CATEGORÍA PROFESIONAL

Reclamación de cantidad. Desempeño de funciones de superior categoría:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4154/2011, IL J 1036/2012

CAUSAS ECONÓMICAS

Despido objetivo. Delegada sindical. Causas económicas acreditadas:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 460/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1216/2012, IL J 1100/2012

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Reducción de jornada

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3387/2011, IL J 1055/2012

Lactancia

Permiso por lactancia. No puede disfrutarlo el padre si la madre tiene excedencia:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 523/2012 de 12/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 459/2012, IL J 1078/2012

CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Complementos personales

Antigüedad

Acceso a la función pública. Consideración de la antigüedad:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-302/11, Cuestión Prejudicial n.º C-305/11, IL J 1026/2012

Horas extraordinarias

Cálculo

Horas extraordinarias. Retribución:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 252/2012, IL J 1030/2012

Retribución

Horas extraordinarias. Cálculo y retribución. Empresa de seguridad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 251/2012, IL J 1032/2012

Horas extraordinarias. Retribución:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 252/2012, IL J 1030/2012

Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4091/2011, IL J 1031/2012

Liquidación y pago

Compensación y absorción

Conflicto colectivo. Absorción y compensación salarial. No procede:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación n.º 43/2011, IL J 1050/2012

Revisión salarial

Conflicto colectivo. Reducción salarial. Empresas de limpieza. Contratas de limpieza en centros sanitarios:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación n.º 196/2011, IL J 1054/2012

CONFLICTOS COLECTIVOS

Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012, IL J 1023/2012

Desestimación

Conflicto colectivo. Principio de igualdad. ERE:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2012, Recurso de Casación n.º 147/2011, IL J 1071/2012

Estimación

Conflicto colectivo. Absorción y compensación salarial. No procede:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación n.º 43/2011, IL J 1050/2012

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Conflictos colectivos

Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012, IL J 1023/2012

Derecho a la negociación colectiva

Función pública. Comunidad Autónoma de Andalucía. Relaciones de puestos de trabajo. Negociación colectiva. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 26/07/2012, Recurso de Casación n.º 2994/2011, IL J 1044/2012

Huelga

Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Autoridad Portuaria. Falta de competencia. Estimación:
- T.S.J. Canarias Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 96/2012 de 12/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 293/2011, IL J 1084/2012

CONTINGENCIAS PROFESIONALES, COMUNES Y RIESGOS CATASTRÓFICOS

Contingencias profesionales

Accidente de trabajo

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Accidente de trabajo. Omisión de medidas:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3945/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 4756/2009, IL J 1076/2012

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

Contrato de duración determinada

Acceso a la función pública. Consideración de la antigüedad:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-302/11, Cuestión Prejudicial n.º C-305/11, IL J 1026/2012

Contrato para obra o servicio determinados

Extinción de contrato temporal vinculado a proyecto subvencionado. Despido improcedente:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 260/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 218/2012, IL J 1094/2012

CONTRATO DE TRABAJO

Eventual

Puesta a disposición (trabajo temporal)

Empresa de Trabajo Temporal. Autorización de funcionamiento. Denegación de prórroga. Desestimación:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 414/2012 de 01/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 384/2009, IL J 1086/2012

Extinción por causas económicas

Autorización administrativa. Expediente de regulación de empleo. Extinción de contratos de trabajo. Desestimación:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 545/2012 de 13/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 604/2010, IL J 1082/2012

Despido objetivo. Delegada sindical. Causas económicas acreditadas:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 460/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1216/2012, IL J 1100/2012

Obra o servicio determinado

Extinción de contrato temporal vinculado a proyecto subvencionado. Despido improcedente:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 260/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 218/2012, IL J 1094/2012

Partes

empleador o empresario

Despido improcedente. Concepto de empresario. Poder de organización y de decisión:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1590/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 666/2012, IL J 1090/2012

CONVENIOS COLECTIVOS

Grupo de empresas

Grupo de empresas. Legitimación para instar despidos colectivos:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2012 de 28/09/2012, Procedimiento n.º 152/2012, IL J 1022/2012

Legitimación

Impugnación de convenio colectivo. Desestimación. Legitimación para negociar:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación n.º 190/2011, IL J 1056/2012

COSA JUZGADA

Salarios. Plus de polivalencia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2695/2011, IL J 1074/2012

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuotas

Recargo

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Accidente de trabajo. Omisión de medidas:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3945/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 4756/2009, IL J 1076/2012

Deber de cotización

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Liquidación por diferencias de cotización. Dietas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 18/09/2012, Recurso de Casación n.º 1272/2011, IL J 1033/2012

Liquidación de cuotas

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Liquidación por diferencias de cotización. Dietas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 18/09/2012, Recurso de Casación n.º 1272/2011, IL J 1033/2012

DAÑOS Y PERJUICIOS

Indemnización por daños y perjuicios. Enfermedad profesional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1653/2011, IL J 1063/2012

DERECHOS FUNDAMENTALES

Derecho a la huelga

Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Autoridad Portuaria. Falta de competencia. Estimación:
- T.S.J. Canarias Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 96/2012 de 12/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 293/2011, IL J 1084/2012

Derecho de sindicación

Derecho de libertad sindical. Pérdida de la condición de representante unitario. Despido:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 400/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 735/2012, IL J 1095/2012

DESEMPLEO

Prestación contributiva

Despido

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3073/2011, IL J 1041/2012

Reintegro de prestaciones indebidas

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3073/2011, IL J 1041/2012

DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de fijo discontinuo

Despido improcedente. Salarios de tramitación. Trabajador fijo discontinuo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2821/2011, IL J 1042/2012

Contrato para obra o servicio determinado

Contrato para obra o servicio determinado. Cese por terminación del servicio. Despido nulo. Despido colectivo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1657/2011, IL J 1066/2012

Extinción del contrato de trabajo para obra o servicio determinado. Despido nulo. Despido colectivo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2012, IL J 1067/2012

Extinción de contrato temporal vinculado a proyecto subvencionado. Despido improcedente:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 260/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 218/2012, IL J 1094/2012

Despido colectivo

Grupo de empresas. Legitimación para instar despidos colectivos:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2012 de 28/09/2012, Procedimiento n.º 152/2012, IL J 1022/2012

Expediente de regulación de empleo. Vulneración de dereechos fundamentales. Carga de la prueba:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 09/10/2012, Recurso de Suplicación n.º 13/2012, IL J 1025/2012

Causas

Expediente de regulación de empleo. Vulneración de dereechos fundamentales. Carga de la prueba:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 09/10/2012, Recurso de Suplicación n.º 13/2012, IL J 1025/2012

Procedimiento

Grupo de empresas. Legitimación para instar despidos colectivos:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2012 de 28/09/2012, Procedimiento n.º 152/2012, IL J 1022/2012

Autorización administrativa. Expediente de regulación de empleo. Extinción de contratos de trabajo. Desestimación:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 545/2012 de 13/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 604/2010, IL J 1082/2012

Expediente de regulación de empleo. Vulneración de dereechos fundamentales. Carga de la prueba:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 09/10/2012, Recurso de Suplicación n.º 13/2012, IL J 1025/2012

Improcedente

Despido improcedente. Jubilación forzosa por edad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2776/2011, IL J 1068/2012

Despido improcedente. Concepto de empresario. Poder de organización y de decisión:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1590/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 666/2012, IL J 1090/2012

Indemnización

Despido improcedente. Incapacidad permanente total. Compatibilidad de indemnizaciones:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3705/2011, IL J 1040/2012

Extinción por causas objetivas. Procedente. Determinación de la indemnización:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2911/2011, IL J 1038/2012

Despido improcedente. Determinación de la indemnización. Renuncia de acciones:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 264/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 217/2012, IL J 1093/2012

Nulo

Contrato para obra o servicio determinado. Cese por terminación del servicio. Despido nulo. Despido colectivo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1657/2011, IL J 1066/2012

Extinción del contrato de trabajo para obra o servicio determinado. Despido nulo. Despido colectivo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2012, IL J 1067/2012

Objetivo

Despido objetivo. Delegada sindical. Causas económicas acreditadas:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 460/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1216/2012, IL J 1100/2012

Procedimiento

Sentencia de despido. Suficiencia de hechos probados:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4184/2011, IL J 1035/2012

Despido objetivo. Delegada sindical. Causas económicas acreditadas:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 460/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1216/2012, IL J 1100/2012

Salarios de tramitación

Despido improcedente. Salarios de tramitación. Trabajador fijo discontinuo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2821/2011, IL J 1042/2012

DIETAS

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Liquidación por diferencias de cotización. Dietas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 18/09/2012, Recurso de Casación n.º 1272/2011, IL J 1033/2012

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Modalidades del contrato de trabajo

Contrato de duración determinada

Acceso a la función pública. Consideración de la antigüedad:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-302/11, Cuestión Prejudicial n.º C-305/11, IL J 1026/2012

De obra o servicio determinado

Extinción de contrato temporal vinculado a proyecto subvencionado. Despido improcedente:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 260/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 218/2012, IL J 1094/2012

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Autorizaciones administrativas

Empresa de Trabajo Temporal. Autorización de funcionamiento. Denegación de prórroga. Desestimación:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 414/2012 de 01/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 384/2009, IL J 1086/2012

ENTIDADES COLABORADORAS

Entidades colaboradoras de la Seguridad Social. Mutuas. Reintegro de diferencias retributivas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación n.º 289/2011, IL J 1047/2012

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Reintegro de gastos. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 17/09/2012, Recurso de Casación n.º 1257/2011, IL J 1029/2012

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Complemento de indemnización. Acuerdo sobre condiciones económicas:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 267/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 155/2012, IL J 1096/2012

Autorización administrativa. Expediente de regulación de empleo. Extinción de contratos de trabajo. Desestimación:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 545/2012 de 13/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 604/2010, IL J 1082/2012

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Autorización administrativa. Expediente de regulación de empleo. Extinción de contratos de trabajo. Desestimación:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 545/2012 de 13/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 604/2010, IL J 1082/2012

Despido objetivo. Delegada sindical. Causas económicas acreditadas:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 460/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1216/2012, IL J 1100/2012

Despido colectivo

Grupo de empresas. Legitimación para instar despidos colectivos:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2012 de 28/09/2012, Procedimiento n.º 152/2012, IL J 1022/2012

Expediente de regulación de empleo. Vulneración de dereechos fundamentales. Carga de la prueba:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 09/10/2012, Recurso de Suplicación n.º 13/2012, IL J 1025/2012

Causas

Expediente de regulación de empleo. Vulneración de dereechos fundamentales. Carga de la prueba:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 09/10/2012, Recurso de Suplicación n.º 13/2012, IL J 1025/2012

Período de consultas

Expediente de regulación de empleo. Vulneración de dereechos fundamentales. Carga de la prueba:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 09/10/2012, Recurso de Suplicación n.º 13/2012, IL J 1025/2012

Despido improcedente

Despido improcedente. Jubilación forzosa por edad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2776/2011, IL J 1068/2012

Despido improcedente. Determinación de la indemnización. Renuncia de acciones:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 264/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 217/2012, IL J 1093/2012

Despido improcedente. Concepto de empresario. Poder de organización y de decisión:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1590/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 666/2012, IL J 1090/2012

Despido nulo

Contrato para obra o servicio determinado. Cese por terminación del servicio. Despido nulo. Despido colectivo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1657/2011, IL J 1066/2012

Extinción del contrato de trabajo para obra o servicio determinado. Despido nulo. Despido colectivo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2012, IL J 1067/2012

Despido nulo. Trabajadora embarazada. Indemnización:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 446/2012 de 18/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1735/2012, IL J 1098/2012

Despido

Salarios de tramitación

Despido improcedente. Salarios de tramitación. Trabajador fijo discontinuo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2821/2011, IL J 1042/2012

Indemnización

Complemento de indemnización. Acuerdo sobre condiciones económicas:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 267/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 155/2012, IL J 1096/2012

Por voluntad de los sujetos

Dimisión extraordinaria o causal del trabajador

Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador. Impago de salarios:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1601/2011, IL J 1049/2012

Voluntad del trabajador

Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador. Impago de salarios:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1601/2011, IL J 1049/2012

FALTA DE CONTRADICCIÓN

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3073/2011, IL J 1041/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3387/2011, IL J 1055/2012

FUNCIÓN PÚBLICA

Función pública. Comunidad Autónoma de Andalucía. Relaciones de puestos de trabajo. Negociación colectiva. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 26/07/2012, Recurso de Casación n.º 2994/2011, IL J 1044/2012

GRUPO DE EMPRESAS

Grupo de empresas. Legitimación para instar despidos colectivos:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2012 de 28/09/2012, Procedimiento n.º 152/2012, IL J 1022/2012

HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas extraordinarias. Cálculo y retribución. Empresa de seguridad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 251/2012, IL J 1032/2012

Horas extraordinarias. Retribución:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 252/2012, IL J 1030/2012

Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4091/2011, IL J 1031/2012

Renfe-Adif. Retribución. Horas de toma y deje:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2689/2011, IL J 1064/2012

HUELGA

Servicios esenciales

Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Autoridad Portuaria. Falta de competencia. Estimación:
- T.S.J. Canarias Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 96/2012 de 12/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 293/2011, IL J 1084/2012

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Dietas

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Liquidación por diferencias de cotización. Dietas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 18/09/2012, Recurso de Casación n.º 1272/2011, IL J 1033/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA

Total

Accidente no laboral

Incapacidad permanente. Grados. Accidente no laboral. Delimitación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2993/2012 de 18/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5058/2008, IL J 1097/2012

Enfermedad común

Incapacidad permenente total. Segunda actividad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3240/2011, IL J 1045/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Incapacidad permenente total. Segunda actividad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3240/2011, IL J 1045/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE

Incapacidad permanente total

Incapacidad permanente total. Segunda actividad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2900/2011, IL J 1072/2012

Incapacidad permanente. Grados. Accidente no laboral. Delimitación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2993/2012 de 18/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5058/2008, IL J 1097/2012

INCAPACIDAD TEMPORAL

Extinción del derecho

Incapacidad temporal. Incomparecencia a cita médica de revisión:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 274/2012 de 29/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 151/2012, IL J 1087/2012

Vacaciones

Función pública. Situación de incapacidad temporal. Vacaciones anuales retribuidas. Desestimación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 860/2012 de 13/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2012, IL J 1083/2012

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

Indemnización por daños y perjuicios. Enfermedad profesional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1653/2011, IL J 1063/2012

Daños morales

Tutela de derechos fundamentales. Indemnización por daños:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación n.º 126/2011, IL J 1059/2012

INDEMNIZACIÓN

Por daños y perjuicios

Indemnización por daños y perjuicios. Enfermedad profesional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1653/2011, IL J 1063/2012

Tutela de derechos fundamentales. Indemnización por daños:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación n.º 126/2011, IL J 1059/2012

Despido nulo. Trabajadora embarazada. Indemnización:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 446/2012 de 18/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1735/2012, IL J 1098/2012

INFRACCIONES Y SANCIONES

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Reintegro de gastos. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 17/09/2012, Recurso de Casación n.º 1257/2011, IL J 1029/2012

INFRACCIONES

Empresas de Trabajo Temporal

Empresa de Trabajo Temporal. Autorización de funcionamiento. Denegación de prórroga. Desestimación:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 414/2012 de 01/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 384/2009, IL J 1086/2012

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Actas

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Liquidación por diferencias de cotización. Dietas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 18/09/2012, Recurso de Casación n.º 1272/2011, IL J 1033/2012

JUBILACIÓN

Carencia

Pensión de vejez SOVI. Periodo de carencia. Días por parto de hijo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4361/2011, IL J 1052/2012

Jubilación forzosa

Despido improcedente. Jubilación forzosa por edad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2776/2011, IL J 1068/2012

JURISDICCIÓN SOCIAL

Competencia

Jurisdicción social. Competencia. Prestaciones de seguridad social. Concurrencia de requisitos:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2828/2011, IL J 1073/2012

LACTANCIA

Permiso por lactancia. No puede disfrutarlo el padre si la madre tiene excedencia:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 523/2012 de 12/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 459/2012, IL J 1078/2012

LIBERTAD SINDICAL

Derecho de libertad sindical. Pérdida de la condición de representante unitario. Despido:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 400/2012 de 23/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 735/2012, IL J 1095/2012

Conflictos colectivos

Conflicto colectivo. Libertad sindical. Correo electrónico e intranet:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación n.º 202/2011, IL J 1024/2012

Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012, IL J 1023/2012

Representatividad

Decreto 25/2009. País Vasco. Consejo de Relaciones Laborales. Cese y nombramiento de los miembros del Consejo. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 23/07/2012, Recurso de Casación n.º 3913/2011, IL J 1048/2012

Tutela del derecho fundamental

Tutela de derechos fundamentales. Indemnización por daños:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación n.º 126/2011, IL J 1059/2012

MOBBING

Administración autonómica. Vía de hecho. Situación de mobbing. Recurso de apelación. Desestimación:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 10102/2012 de 04/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2011, IL J 1085/2012

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Sustancial de las condiciones de trabajo

Profesores de religión. Reducción de la jornada:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3947/2011, IL J 1053/2012

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2011, IL J 1061/2012

Pensión de viudedad. Viuda separada legalmente. Pensión compensatoria:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3671/2011, IL J 1057/2012

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Colaboración en la gestión de la Seguridad Social

Entidades colaboradoras de la Seguridad Social. Mutuas. Reintegro de diferencias retributivas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación n.º 289/2011, IL J 1047/2012

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Reintegro de gastos. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 17/09/2012, Recurso de Casación n.º 1257/2011, IL J 1029/2012

Competencia, inspección, control y coordinación

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Reintegro de gastos. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 17/09/2012, Recurso de Casación n.º 1257/2011, IL J 1029/2012

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la Administración pública

Personal funcionario

Función pública. Comunidad Autónoma de Andalucía. Relaciones de puestos de trabajo. Negociación colectiva. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 26/07/2012, Recurso de Casación n.º 2994/2011, IL J 1044/2012

Personal laboral

Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012, IL J 1023/2012

NÓMINA

Impugnación del Decreto 90/2010. Medidas urgentes de reducción del déficit público. Personal docente no universitario. Desestimación:
- T.S.J. Baleares Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 471/2012 de 28/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 525/2010, IL J 1081/2012

PENSIÓN

De viudedad

Pensión de viudedad. Requisitos de acceso a la prestación. Parejas de hecho:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 268/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 152/2012, IL J 1092/2012

PERIODO DE CARENCIA

Pensión de vejez SOVI. Periodo de carencia. Días por parto de hijo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4361/2011, IL J 1052/2012

PERSONAL DOCENTE

Impugnación del Decreto 90/2010. Medidas urgentes de reducción del déficit público. Personal docente no universitario. Desestimación:
- T.S.J. Baleares Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 471/2012 de 28/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 525/2010, IL J 1081/2012

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Gestión y control

Incapacidad temporal. Incomparecencia a cita médica de revisión:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 274/2012 de 29/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 151/2012, IL J 1087/2012

PRESTACIONES POR JUBILACIÓN

Jubilación anticipada

Jubilación. Mejora de pensión de jubilación anticipada. No procede:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2407/2011, IL J 1069/2012

Reconocimiento del derecho y pago

Pensión de jubilación. Reconocimiento del derecho a la prestación. Prescripción:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3010/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5525/2008, IL J 1091/2012

Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

Pensión de vejez SOVI. Periodo de carencia. Días por parto de hijo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4361/2011, IL J 1052/2012

PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2011, IL J 1061/2012

Pensión de viudedad. Viuda separada legalmente. Pensión compensatoria:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3671/2011, IL J 1057/2012

PRESTACIONES

Jurisdicción social. Competencia. Prestaciones de seguridad social. Concurrencia de requisitos:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2828/2011, IL J 1073/2012

Base reguladora

Pensión de jubilación. Reconocimiento del derecho a la prestación. Prescripción:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3010/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5525/2008, IL J 1091/2012

Recargo

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011, IL J 1080/2012

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Accidente de trabajo. Omisión de medidas:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3945/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 4756/2009, IL J 1076/2012

Viudedad

Pensión de viudedad. Requisitos de acceso a la prestación. Parejas de hecho:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 268/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 152/2012, IL J 1092/2012

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Conflicto colectivo. Principio de igualdad. ERE:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2012, Recurso de Casación n.º 147/2011, IL J 1071/2012

PROCEDIMIENTO LABORAL

Ejecución provisional

Proceso de conflictos colectivos

Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012, IL J 1023/2012

Hechos probados

Modificación de los hechos probados. Defectuosa formulación del recurso:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1580/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 983/2012, IL J 1088/2012

Procesos especiales

Conflicto colectivo. Personal laboral. Reducción retributiva. Lucha contra el déficit público:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 728/2012 de 14/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 4089/2012, IL J 1023/2012

Proceso para la fijación de vacaciones

Vacaciones. Fijación del periodo de disfrute:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 350/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 2276/2012, IL J 1099/2012

Recurso de suplicación

Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2011, IL J 1051/2012

Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1669/2011, IL J 1060/2012

Recurso de suplicación. Legitimación para recurrir:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2454/2011, IL J 1058/2012

Modificación de los hechos probados. Defectuosa formulación del recurso:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1580/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 983/2012, IL J 1088/2012

RADIACIONES

Ionizantes

Enfermedades profesionales

Indemnización por daños y perjuicios. Enfermedad profesional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1653/2011, IL J 1063/2012

RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Accidente de trabajo. Omisión de medidas:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3945/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 4756/2009, IL J 1076/2012

Concepto

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011, IL J 1080/2012

Porcentaje del recargo

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011, IL J 1080/2012

Procedente

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2980/2011, IL J 1075/2012

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011, IL J 1080/2012

RECURSO DE APELACIÓN

Desestimación

Administración autonómica. Vía de hecho. Situación de mobbing. Recurso de apelación. Desestimación:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 10102/2012 de 04/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2011, IL J 1085/2012

RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

Desestimación

Responsabilidad patrimonial. Accidente de trabajo en Hospital Público. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 280/2012, IL J 1046/2012

Falta de contradicción

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3073/2011, IL J 1041/2012

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3387/2011, IL J 1055/2012

RECURSO DE REVISIÓN

Desestimación

Recurso-demanda de revisión. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Revisión n.º 42/2011, IL J 1062/2012

Requisitos

Recurso-demanda de revisión. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Revisión n.º 42/2011, IL J 1062/2012

RECURSO DE SUPLICACIÓN

Afectación general

Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2011, IL J 1051/2012

Defectos procesales

Modificación de los hechos probados. Defectuosa formulación del recurso:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1580/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 983/2012, IL J 1088/2012

Improcedencia

Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2011, IL J 1051/2012

Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1669/2011, IL J 1060/2012

Legitimación

Recurso de suplicación. Legitimación para recurrir:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2454/2011, IL J 1058/2012

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

Económicamente dependientes

Despido improcedente. TRADE. No concurren los requisitos:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1584/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1107/2012, IL J 1089/2012

REGULACIÓN DE EMPLEO

Procedimiento administrativo

Autorización administrativa. Expediente de regulación de empleo. Extinción de contratos de trabajo. Desestimación:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 545/2012 de 13/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 604/2010, IL J 1082/2012

REINTEGRO DE GASTOS

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Reintegro de gastos. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 17/09/2012, Recurso de Casación n.º 1257/2011, IL J 1029/2012

RELACIÓN LABORAL

No existencia

Relación laboral. Inexistencia. Trabajo de colaboración social:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3604/2011, IL J 1070/2012

RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

De las Comunidades Autónomas

Función pública. Comunidad Autónoma de Andalucía. Relaciones de puestos de trabajo. Negociación colectiva. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 26/07/2012, Recurso de Casación n.º 2994/2011, IL J 1044/2012

RELACIONES LABORALES

Decreto 25/2009. País Vasco. Consejo de Relaciones Laborales. Cese y nombramiento de los miembros del Consejo. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 23/07/2012, Recurso de Casación n.º 3913/2011, IL J 1048/2012

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

Profesores de religión

Profesores de religión. Reducción de la jornada:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3947/2011, IL J 1053/2012

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

Responsabilidad patrimonial. Accidente de trabajo en Hospital Público. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 280/2012, IL J 1046/2012

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LA ADMINISTRACIÓN

Responsabilidad patrimonial. Accidente de trabajo en Hospital Público. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 280/2012, IL J 1046/2012

SALARIO

Absorción y compensación

Conflicto colectivo. Absorción y compensación salarial. No procede:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación n.º 43/2011, IL J 1050/2012

Antigüedad

Acceso a la función pública. Consideración de la antigüedad:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-302/11, Cuestión Prejudicial n.º C-305/11, IL J 1026/2012

Determinación

Complemento de indemnización. Acuerdo sobre condiciones económicas:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 267/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 155/2012, IL J 1096/2012

Diferencias salariales

Reclamación de cantidad. Desempeño de funciones de superior categoría:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4154/2011, IL J 1036/2012

Horas extraordinarias

Horas extraordinarias. Cálculo y retribución. Empresa de seguridad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 251/2012, IL J 1032/2012

Horas extraordinarias. Retribución:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 252/2012, IL J 1030/2012

Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4091/2011, IL J 1031/2012

SANCIONES

Empresas de Trabajo Temporal

Empresa de Trabajo Temporal. Autorización de funcionamiento. Denegación de prórroga. Desestimación:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 414/2012 de 01/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 384/2009, IL J 1086/2012

SEGURIDAD SOCIAL

Cotización

Pensión de jubilación. Reconocimiento del derecho a la prestación. Prescripción:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3010/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5525/2008, IL J 1091/2012

Enfermedades profesionales

Enfermedades profesionales: Indemnización por dañosy perjuicios. Exposición al amianto:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3875/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 2428/2009, IL J 1077/2012

Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Entidades colaboradoras de la Seguridad Social. Mutuas. Reintegro de diferencias retributivas. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 24/07/2012, Recurso de Casación n.º 289/2011, IL J 1047/2012

Prestaciones económicas

Pensión de jubilación. Reconocimiento del derecho a la prestación. Prescripción:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3010/2012 de 24/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5525/2008, IL J 1091/2012

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Amianto

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011, IL J 1080/2012

Enfermedades profesionales: Indemnización por dañosy perjuicios. Exposición al amianto:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3875/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 2428/2009, IL J 1077/2012

Enfermedades profesionales

Enfermedades profesionales: Indemnización por dañosy perjuicios. Exposición al amianto:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3875/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 2428/2009, IL J 1077/2012

Factores de naturaleza psicosocial

Mobbing

Administración autonómica. Vía de hecho. Situación de mobbing. Recurso de apelación. Desestimación:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 10102/2012 de 04/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2011, IL J 1085/2012

Normativa sobre higiene en el trabajo

Normativa sobre amianto

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales. Amianto:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 5420/2012 de 17/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 7122/2011, IL J 1080/2012

Recargo por falta de medidas de seguridad

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2980/2011, IL J 1075/2012

Recargo de prestaciones de la Seguridad Social. Accidente de trabajo. Omisión de medidas:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3945/2012 de 03/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 4756/2009, IL J 1076/2012

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

Pensión de vejez SOVI. Periodo de carencia. Días por parto de hijo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4361/2011, IL J 1052/2012

SENTENCIA

Hechos probados

Sentencia de despido. Suficiencia de hechos probados:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4184/2011, IL J 1035/2012

Pronunciamientos

Extinción por causas objetivas. Procedente. Determinación de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2911/2011, IL J 1038/2012

SERVICIOS MÍNIMOS

Derecho de huelga

Derecho de huelga. Fijación de servicios mínimos. Autoridad Portuaria. Falta de competencia. Estimación:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 96/2012 de 12/06/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 293/2011, IL J 1084/2012

SINDICATOS

Representatividad

Decreto 25/2009. País Vasco. Consejo de Relaciones Laborales. Cese y nombramiento de los miembros del Consejo. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 23/07/2012, Recurso de Casación n.º 3913/2011, IL J 1048/2012

SOCIEDADES DE CRÉDITO HIPOTECARIO

Grupo de empresas

Grupo de empresas. Legitimación para instar despidos colectivos:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2012 de 28/09/2012, Procedimiento n.º 152/2012, IL J 1022/2012

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Empresas de seguridad. Sucesión de contratas. Servicio de protección de personas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2959/2011, IL J 1043/2012

Sucesión de contratas de servicios. Subrogación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3056/2011, IL J 1039/2012

Sucesión de contratas. Servicio de escoltas del Gobierno Vasco. Requisitos. Permanencia temporal y movilidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3016/2011, IL J 1065/2012

SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Empresas de seguridad. Sucesión de contratas. Servicio de protección de personas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2959/2011, IL J 1043/2012

Sucesión de contratas de servicios. Subrogación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3056/2011, IL J 1039/2012

Sucesión de contratas. Servicio de escoltas del Gobierno Vasco. Requisitos. Permanencia temporal y movilidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3016/2011, IL J 1065/2012

Sucesión de empresas de seguridad. Servicio de protección de personas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2963/2011, IL J 1037/2012

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento

MATERNIDAD POR FILIACIÓN:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2320/2012 de 20/09/2012, Recurso de Suplicación n.º 1604/2012, IL J 1079/2012

TIEMPO DE TRABAJO

Horas extraordinarias

Cálculo

Horas extraordinarias. Cálculo y retribución. Empresa de seguridad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 251/2012, IL J 1032/2012

Retribución

Horas extraordinarias. Retribución:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 252/2012, IL J 1030/2012

Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4091/2011, IL J 1031/2012

Vacaciones

Fijación y período de disfrute

Función pública. Situación de incapacidad temporal. Vacaciones anuales retribuidas. Desestimación:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 860/2012 de 13/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2012, IL J 1083/2012

Vacaciones. Fijación del periodo de disfrute:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 350/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 2276/2012, IL J 1099/2012

TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Despido nulo. Trabajadora embarazada. Indemnización:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 446/2012 de 18/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1735/2012, IL J 1098/2012

TRABAJADORES

Autónomos

Económicamente dependientes (TRADE)

Despido improcedente. TRADE. No concurren los requisitos:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1584/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1107/2012, IL J 1089/2012

UNIÓN EUROPEA

Empleo

Libre circulación de trabajadores. Subsidio belga para acceder al primer empleo:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 25/10/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-367/11, IL J 1027/2012

VACACIONES

Función pública. Situación de incapacidad temporal. Vacaciones anuales retribuidas. Desestimación:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 860/2012 de 13/06/2012, Recurso de Apelación n.º 6/2012, IL J 1083/2012

Vacaciones. Fijación del periodo de disfrute:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 350/2012 de 14/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 2276/2012, IL J 1099/2012

VIGILANTES DE SEGURIDAD

Empresas de seguridad. Sucesión de contratas. Servicio de protección de personas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2959/2011, IL J 1043/2012

Sucesión de empresas de seguridad. Servicio de protección de personas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/09/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2963/2011, IL J 1037/2012

VIUDEDAD

Inexistencia de vínculo matrimonial

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2011, IL J 1061/2012

Pensión de viudedad. Viuda separada legalmente. Pensión compensatoria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3671/2011, IL 1057/2012

REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978: Art. 14:** J 1071/2012, J 1095/2012; **Art. 28:** J 1044/2012, J 1084/2012, J 1095/2012; **Art. 37:** J 1023/2012, J 1044/2012; **Art. 149:** J 1023/2012, J 1084/2012
- **Directiva 98/59/CE, de 20 de julio. Aproximación de legislaciones referidas a despidos colectivos: Art. 3:** J 1022/2012
- **Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio. Acuerdo sobre trabajo de duración determinada: Anexo único:** J 1026/2012
- **Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003. Ordenación del tiempo de trabajo: Art. 7:** J 1083/2012
- **Tratados. Unión Europea y de Funcionamiento de la Unión Europea: Art. 20:** J 1027/2012; **Art. 21:** J 1027/2012; **Art. 45:** J 1027/2012
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976): Art. 1091:** J 1063/2012; **Art. 1101:** J 1042/2012, J 1063/2012, J 1077/2012; **Art. 1103:** J 1077/2012; **Art. 1104:** J 1077/2012; **Art. 1106:** J 1042/2012, J 1077/2012; **Art. 1124:** J 1049/2012; **Art. 1267:** J 1082/2012; **Art. 1269:** J 1082/2012
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical: Art. 6:** J 1081/2012; **Art. 7:** J 1081/2012
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Educación: Art. 117:** J 1081/2012; **Disp. adic. 2:** J 1053/2012; **Disp. adic. 3:** J 1053/2012
- **Ley 7/1981, de 30 de junio. Sobre Ley de Gobierno (País Vasco): Art. 60:** J 1048/2012
- **Ley 30/1984, de 2 de agosto. Medidas para la Reforma de la Función Pública: Art. 15:** J 1044/2012
- **Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común: Art. 12:** J 1048/2012; **Art. 57:** J 1085/2012; **Art. 59:** J 1086/2012; **Art. 62:** J 1044/2012, J 1048/2012; **Art. 63:** J 1086/2012; **Art. 93:** J 1085/2012
- **Ley 14/1994, de 1 de junio. Empresas de trabajo temporal: Art. 3:** J 1086/2012; **Art. 11:** J 1086/2012; **Art. 12:** J 1086/2012
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales: Art. 14:** J 1076/2012; **Art. 15:** J 1076/2012; **Art. 17:** J 1076/2012; **Art. 42:** J 1076/2012
- **Ley 11/1997, de 27 de junio. Consejo de Relaciones Laborales (País Vasco): Art. 2:** J 1048/2012; **Art. 4:** J 1048/2012; **Art. 5:** J 1048/2012
- **Ley 29/1998, de 13 de julio. Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa: Art. 71:** J 1084/2012; **Art. 88:** J 1047/2012; **Art. 96:** J 1046/2012; **Art. 97:** J 1046/2012
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil: Art. 222:** J 1074/2012; **Art. 448:** J 1058/2012; **Art. 510:** J 1062/2012
- **Ley 48/2003, de 26 de noviembre. Régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general: Art. 81:** J 1084/2012
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público: Art. 38:** J 1081/2012; **Art. 50:** J 1083/2012; **Art. 76:** J 1044/2012
- **Ley 20/2007, de 11 de julio. Estatuto del Trabajo Autónomo: Art. 11:** J 1089/2012; **Art. 15:** J 1089/2012
- **Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Medidas en materia de Seguridad Social: Disp. adic. 4:** J 1069/2012
- **Ley 23/2007, de 18 de diciembre. Agencia tributaria y medidas fiscales (Andalucía): Art. 6:** J 1044/2012
- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo: Art. 2:** J 1100/2012
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre. Reguladora de la jurisdicción social: Art. 17:** J 1058/2012; **Art. 86:** J 1062/2012; **Art. 96:** J 1077/2012; **Art. 181:** J 1025/2012; **Art. 184:** J 1025/2012; **Art. 193:** J 1088/2012; **Art. 303:** J 1049/2012
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público: Ind. de la norma único:** J 1081/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Art. 43:** J 1091/2012; **Art. 109:** J 1033/2012; **Art. 116:** J 1077/2012; **Art. 123:** J 1076/2012, J 1080/2012; **Art. 131:** J 1087/2012; **Art. 137:** J 1045/2012, J 1072/2012, J 1097/2012; **Art. 153:** J 1029/2012; **Art. 154:** J 1029/2012; **Art. 155:** J 1029/2012; **Art. 156:** J 1029/2012; **Art. 157:** J 1029/2012; **Art. 158:** J 1029/2012; **Art. 159:** J 1029/2012; **Art. 174:** J 1057/2012, J 1061/2012, J 1092/2012; **Art. 208:** J 1069/2012; **Art. 213:** J 1034/2012, J 1070/2012; **Disp. adic. 18:** J 1057/2012; **Disp. adic. 44:** J 1052/2012; **Disp. trans. 5:** J 1072/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores: Art. 1.2:** J 1022/2012, J 1089/2012, J 1090/2012; **Art. 3:** J 1089/2012; **Art. 4:** J 1029/2012; **Art. 12:** J 1053/2012; **Art. 15:** J 1034/2012, J 1042/2012, J 1094/2012; **Art. 19:** J 1029/2012; **Art. 20:** J 1090/2012; **Art. 26:** J 1030/2012, J 1031/2012, J 1032/2012, J 1033/2012, J 1050/2012; **Art. 35:** J 1030/2012, J 1031/2012, J 1032/2012, J 1064/2012; **Art. 38:** J 1099/2012; **Art. 39:** J 1036/2012; **Art. 41:** J 1053/2012, J 1099/2012; **Art. 49:** J 1040/2012; **Art. 50:** J 1049/2012; **Art. 51:** J 1022/2012, J 1025/2012, J 1066/2012, J 1067/2012, J 1082/2012, J 1096/2012; **Art. 52:** J 1066/2012, J 1067/2012, J 1094/2012, J 1100/2012; **Art. 53:** J 1066/2012, J 1067/2012; **Art. 55:** J 1098/2012; **Art. 56:** J 1042/2012, J 1065/2012, J 1093/2012, J 1096/2012; **Art. 67:** J 1095/2012; **Art. 82:** J 1023/2012; **Art. 86:** J 1023/2012; **Art. 87:** J 1056/2012, J 1081/2012; **Art. 88:** J 1056/2012; **Disp. adic. 10:** J 1068/2012
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: Art. 3:** J 1073/2012; **Art. 107:** J 1035/2012; **Art. 123:** J 1038/2012; **Art. 124:** J 1066/2012, J 1067/2012; **Art. 138:** J 1055/2012; **Art. 180:** J 1059/2012; **Art. 189:** J 1051/2012, J 1060/2012; **Art. 217:** J 1041/2012

- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 12:** J 1075/2012; **Art. 53:** J 1033/2012
- **Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo (Galicia). Texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia: Art. 75:** J 1083/2012
- **Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. Medidas de fomento del empleo: Art. 38:** J 1034/2012; **Art. 39:** J 1034/2012
- **Real Decreto 521/1987, de 15 de abril. Estructura, organización y funcionamiento de los hospitales del Insalud: Art. 24:** J 1085/2012; **Art. 25:** J 1085/2012; **Art. 26:** J 1085/2012; **Art. 27:** J 1085/2012
- **Real Decreto 4/1995, de 13 de enero. Empresas de trabajo temporal: Art. 2:** J 1086/2012; **Art. 6:** J 1086/2012; **Art. 7:** J 1086/2012
- **Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. Reglamento de colaboración de mutuas de accidentes: Art. 5:** J 1029/2012, J 1047/2012
- **Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. Reglamento general sobre cotización a la Seguridad Social: Art. 23:** J 1033/2012
- **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril. Seguridad y salud en los lugares de trabajo: Art. 10:** J 1029/2012
- **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada: Art. 2:** J 1094/2012; **Art. 8:** J 1094/2012
- **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril. Protección de riesgos de agentes químicos en el trabajo: Art. 5:** J 1075/2012
- **Real Decreto 696/2007, de 1 de junio. Relación laboral de los profesores de religión: Art. 4:** J 1053/2012
- **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. 4:** J 1022/2012
- **Decreto 2414/1961, de 30 de noviembre. Industrias molestas, insalubres, nocivas y peligrosas: Ind. de la norma único:** J 1063/2012
- **Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre. Asistencia sanitaria y ordenación servicios médicos: Art. 11:** J 1029/2012
- **Orden de 2 de febrero de 1940. Subsidio de vejez en sustitución del Régimen de Retiro Obrero: Art. 7:** J 1052/2012

Título: Guía de los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos y de reducción de jornada

Autores: Ignacio García-Perrote Escartín y Juan Reyes Herreros

1.ª edición, noviembre de 2012

Páginas: 500

Formato: 17 × 24 cm

ISBN: 9788498983883

Este libro es una guía para quienes tienen que aplicar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. El 30 de octubre de 2012 se publicó en el BOE el Reglamento de estos procedimientos, así como el Real Decreto sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, desarrollando así la amplia reforma legal de la materia que tiene su origen en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Los Reglamentos mencionados han completado la regulación legal, concretando muchos extremos que planteaban dudas. Esta guía pretende facilitar la comprensión de este nuevo marco jurídico a quienes se ven inmersos en la aplicación de esos procedimientos en todas sus fases: preparación de la exigente documentación; negociación en período de consultas; el plan de recolocación cuando sea exigible; el acuerdo o, de no producirse, la decisión final empresarial; la novedosa regulación de la aplicación de estos procedimientos al personal laboral de las Administraciones públicas; y, en fin, la singular modalidad procesal de control judicial del despido colectivo, así como de la suspensión de contratos y reducción de jornada, a cargo de la jurisdicción laboral.