

Nº 8

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

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

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

RECURSO DE INTERNET: <URL>.

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



La Editorial, a los efectos previstos en el artículo 32.1, párrafo segundo, del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. 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 consecutiva de la utilización o no invocación de la información contenida en esta publicación.

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

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

Lex Nova, S.A.U.

Edificio Lex Nova.

General Solchaga, 3

47008 Valladolid

Tel. 983 457 038

Fax 983 457 224

E-mail: clientes@lexnova.es

Imprime: Grafolex, S.L.U.

Fernández Ladreda, 16-17

47008 Valladolid

Depósito Legal: VA. 27-1993

ISSN 0214-6045

Printed in Spain - Impreso en España

SUMARIO

	Página
Editorial	4
Doctrina científica	
Acciones de despido y de extinción indemnizada (o la tierra no es plana). <i>Albert Soriguera Serra</i>	7
El absentismo laboral como causa de despido objetivo en la reforma laboral. <i>Antonio Fernández Díez</i>	52
Preguntas con respuesta	
¿Cuál es la plantilla mínima de la ETT para celebrar contratos de puesta a disposición en actividades limitadas por razones de seguridad y salud laboral?	59
Esquemas básicos: La ultraactividad en los convenios colectivos	60
Doctrina administrativa	
Criterio Técnico 91/2012 acerca de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se establece la obligación de suscribir un convenio especial en relación con determinados trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo, y por el que se deja sin efecto el Criterio Técnico 74/2009, de 12 de junio	62
Laboral al día	
Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de julio	66
Proyectos de ley en tramitación	72
Índices y datos socio-económicos	
IPC de julio 2012, desempleo (2.º trimestre 2012 y avance de los datos de agosto), SMI, IPREM, Euribor	74
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	79
Legislación y convenios en los boletines oficiales	
Toda la normativa laboral y los convenios colectivos publicados en los diferentes boletines oficiales durante el mes de agosto	82
Repertorio de Legislación	
Normas de interés: RD-L 23/2012	94
Repertorio cronológico de legislación	98
Repertorio analítico de legislación	100
Repertorio de Convenios colectivos	
Convenios colectivos sectoriales:	
• Repertorio por actividades	104
• Repertorio por ámbito territorial	106
Convenios colectivos de empresa	109
Repertorio de Jurisprudencia	
Jurisprudencia comentada	114
Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina	141
Repertorio de jurisprudencia:	
• Repertorio cronológico de jurisprudencia	144
• Repertorio analítico de jurisprudencia	149
• Repertorio legal de jurisprudencia	159

Editorial

Comienza un nuevo curso...

Y sin darnos cuenta ya estamos en septiembre... En lo personal: la vuelta al trabajo, al curso académico, el fin de las vacaciones y el comienzo del otoño...; y en el panorama nacional, que continúa siendo desolador: la subida del IVA, el aumento del desempleo, la sombra del rescate..., en fin, la cruda realidad, pero que nos tiene que coger con las pilas bien cargadas por lo que pueda venir.

En materia laboral, recordaremos que, además de los alarmantes índices de desempleo, sobre todo del paro juvenil, que ronda ya el 50%, está pendiente la aprobación del proyecto de ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, que incrementará las sanciones a las conductas irregulares de los empresarios, al empleo sumergido, e, incluso, a las personas que cobren fraudulentamente prestaciones por desempleo. Y recordemos también la posibilidad de que aparezca el nuevo reglamento de Expedientes de Regulación de Empleo.

Como no podría ser de otra manera, en este número de agosto publicamos dos artículos que tienen el despido como materia central: un artículo de Albert Soriguera Serra, secretario del Juzgado de lo Social de Manresa, que nos acerca un estudio jurisprudencial que analiza de forma práctica la problemática jurídica de las diversas teorías en materia de extinción y despido; y otro de Antonio Fernández Díez, subinspector de empleo y Seguridad Social, sobre el absentismo como causa de despido, que se centra en la modificación que ha introducido recientemente la Ley 3/2012 de la reforma laboral, en la forma de computar las faltas de asistencia.

Queremos también llamar aquí la atención sobre el criterio técnico 91/2012 emitido por la Inspección de Trabajo, que incluimos en nuestra sección de «Doctrina administrativa», sobre el incumplimiento de los empresarios de la obligación de suscribir un convenio especial con determinados trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo.

En el ámbito de la negociación colectiva es comprensible el bloqueo que existe en muchos convenios por la situación actual que atravesamos, sobre todo a la hora de actualizar los salarios, revisiones que se están produciendo incluso por debajo del IPC real. Pero, por otro lado, siguen emergiendo nuevas unidades de negociación en los sectores emergentes, como el caso del «I Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario» que afecta a los trabajadores de los comercios existentes dentro de los aeropuertos. También resaltamos el convenio colectivo para este año 2012 de la construcción de Madrid.

Y para terminar, en la sección «Jurisprudencia comentada» hemos destacado este mes cuatro importantes sentencias con un denominador común, el «despido», ya que es uno de los temas más habituales que está colapsando los tribunales laborales.

Como decíamos al inicio, de vuelta a la realidad, y, en la medida de lo posible, con las energías lo más intactas posible, y, por supuesto —esto siempre—, convenientemente informados.

Lex Nova

RECOMENDACIÓN IMPORTANTE

Consulte en la sección de “práctica”, en portaljuridico.lexnova.es todos los calendarios laborales 2013

Revista de

Información Laboral

DOCTRINA CIENTÍFICA

- **Acciones de despido y de extinción indemnizada (o la tierra no es plana)**
- **El absentismo laboral como causa de despido objetivo en la reforma laboral**

ACCIONES DE DESPIDO Y DE EXTINCIÓN INDEMNIZADA (O LA TIERRA NO ES PLANA)

ALBERT SORIGUERA SERRA

Secretario del Juzgado de lo Social de Manresa (Barcelona)

RESUMEN

Estudio jurisprudencial que analiza de forma muy práctica las distintas teorías que emiten los tribunales laborales en materia de extinción y despido, y la problemática que surge de la prestación de servicios en la acción extintiva, o la acumulación de acciones. Un estudio actualizado a las últimas novedades legislativas, como ha sido la supresión de los salarios de tramitación incorporada por la nueva Ley de Jurisdicción Social.

Palabras clave: Despido, extinción del contrato de trabajo, indemnización, salarios de tramitación, jurisdicción social, procedimiento laboral

ABSTRACT

Jurisprudential study in a very practical analyzes the various theories that emit labor courts concerning termination and dismissal, and the problems arising from the provision of services in action extinctive, or joinder. A study updated to the latest legislative, as has been the suppression of wages processing incorporated by the new Law on Social Jurisdiction.

Keywords: Sacking, termination labor contract, compensation for dismissal, salary processing, social jurisdiction, labor procedure

Fecha de recepción: 23-7-2012
Fecha de aceptación: 24-7-2012

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN

II. JURISPRUDENCIA

- A) Las extinciones de la relación laboral en el despido. Resumen de las distintas teorías.**
- B) La problemática de la prestación de servicios en la acción extintiva indemnizada.**
 - 1. La relación laboral debe estar «viva» y el trabajador debe continuar prestando servicios salvo casos excepcionales.
 - 2. Justificación de no asistencia al trabajo por despido.
- C) Preferencia en el examen judicial: de la indemnización de despido o de la acción de extinción indemnizada.**
- D) Despido por causas objetivas y extinción indemnizada.**
- E) Despido nulo y extinción indemnizada.**
- F) Muestreo de Resoluciones que se pronuncian sobre la prioridad en el examen de las dos acciones.**
 - 1. Incongruencia omisiva.
 - 2. Muestreo de Resoluciones sobre el tema.

3. Despido procedente en los procedimientos acumulados.
4. Consecuencias de un ERE previo y demanda de extinción indemnizada.
5. La problemática de los salarios de tramitación.

G) La no acumulación por imposibilidad procesal.

1. Por no impugnación
2. Por desistimiento de la acción de despido.
3. Por no ser posible la acumulación, pero impugnando ambas acciones.

H) Introducción de un tercer elemento: El empresario ha reconocido la improcedencia del despido y ha consignado correctamente la indemnización.

III. POSIBLE BIBLIOGRAFÍA

IV. DESARROLLO DEL TEMA

A) Las posibles extinciones de la relación laboral en el despido.

1. En la Jurisprudencia.
2. Criterios correctos.

B) La problemática de la prestación de servicios en la acción extintiva en correlación con el despido.

C) Despido objetivo, improcedente y nulo/Extinción indemnizada.

D) Preferencia en el examen judicial de ambas acciones.

1. La Jurisprudencia en general
2. En la doctrina científica.
3. Tesis que se propone.
4. Efectos de las acciones en el caso de no acumulación.

V. CONCLUSIONES

A) Respecto de las acciones acumuladas.

B) Respecto de las acciones no acumuladas.

VI. LA ACUMULACIÓN ESTUDIADA, EN LA NUEVA LJS

1. Síntesis

2. Desarrollo y conclusiones

I. INTRODUCCIÓN

¿Qué se nos diría si nos empeñáramos en proclamar que la Tierra no es redonda sino plana? Pues seguro que —despectivamente— somos unos ignorantes y que descendíamos a los conocimientos de la Edad Media antes de Copérnico que ya decía que la Tierra era redonda.

Éste es un ejemplo burdo, pero muy gráfico, de que no pueden introducirse determinadas tesis en el mundo del Derecho, sobre todo Procesal y Sustantivo, que no tienen pies ni cabeza. Salvando las distancias, no podemos dejar de denunciar que en el tema objeto de este trabajo, o

sea, como deja entrever su Título, qué ocurre cuando «se encuentran» (en sentido amplio estas dos acciones), en que las tesis que se patrocinan por las distintas Resoluciones Judiciales en su mayor parte son, en la casi totalidad, criticables.

En la mayoría de casos, conforme al artículo 32 LPL, ambas acciones se acumulan y entonces se produce la pregunta del millón de euros —que, como veremos no tiene la importancia que se le pretende dar—: ¿cuál de las dos acciones se examina primero? La tesis dominante —y, en realidad, casi única— es la que impone dos criterios: el cronológico procesal y el cronológico sustantivo, según, respectivamente, que sea la primera acción que se ha formulado judicialmente o la primera acción que se ha producido en el tiempo. Pero esto no termina aquí, pues entonces deben imponerse otras reglas, y debe tenerse presente si los hechos que configuran las dos acciones son los mismos o distintos, y que se «trata de evitar actuaciones torticeras que persigan, a través de ejercer la acción resolutoria, eludir las consecuencias de un despido que se prevé inminente o a buscar la enervación de tal acción resolutoria mediante la imposición del despido» (ATS de 21-X-1998 que se remite a la STS de 23-XII-1996). Pero después se lía más la cosa porque algunas Resoluciones dicen que en el caso concreto no se pueden aplicar estas reglas porque se produce una de las posibles excepciones. En definitiva, que no hay quien se aclare. Entonces estas construcciones jurisprudenciales o doctrinales —salvo alguna honrosa excepción— apenas sirven para nada y tenemos que buscar «fuego nuevo» e intentar resolver estas cuestiones con tesis más lógicas y con sentido común.

Como veremos en la Jurisprudencia y Resoluciones de los TTSSJ que van apareciendo con el tiempo, apenas se discuten las tesis que acabamos de señalar, con lo que podemos hacer una crítica feroz a estas Resoluciones que se van sucediendo de una forma funcionarial, rutinaria y con una fuerte inercia a seguir la corriente dominante, es decir, que no se hace un análisis a fondo y se tiene el coraje de afirmar que esta doctrina no sirve para apenas nada y formular unas nuevas tesis, repetimos, más lógicas y con sentido común que resuelvan de una vez por todas esta problemática.

Entonces, ya que no lo efectúan otras instancias que cuando menos en teoría son las que tienen que señalar el camino correcto, intentaremos con nuestra humilde aportación intentar solucionar todo este berenjenal jurídico, pero no nos hacemos ilusiones, pues es como predicar en el desierto y en la producción de las Leyes, como casi siempre, el «legislador» (sí con minúscula) apenas ha pisado un Juzgado y la NLJS no es una excepción.

En efecto, el entrecomillado que hemos transcrito del ATS de 21-X-1998 es ineficaz. Como veremos no hace falta empezar preceptivamente por el análisis de una acción con preferencia a la otra, ni analizar el contenido de cada acción sobre su licitud o ilicitud, por ello, esto no empece que podamos afirmar sin reservas que es indiferente que el Juez resolutorio comience por examinar una acción concreta en detrimento de la otra. Podemos decir que el orden de los factores no altera el producto, como después analizaremos exhaustivamente.

Respecto del tema que se aborda en este trabajo, podemos afirmar que se ha hecho desde todas las perspectivas posibles, es decir, tanto si se han podido acumular ambas acciones en base a lo preceptuado en el artículo 32 LPL —también 32 LJS— como si no ha sido posible y en este último caso nos ha venido como anillo al dedo la doctrina de las SSTC 158/1985 y 209/2005, que analizamos en profundidad.

Y para no dejar nada al azar, a continuación abordamos el mismo tema de las dos acciones pero introduciéndole un tercer elemento que complica la cosa: el supuesto en que la empresa reconoce la improcedencia del despido y consigna en el Juzgado el importe de la indemnización legal en cuantía correcta.

Asimismo, debemos resaltar que el presente no es un trabajo meramente teórico, de «laboratorio», sino que es eminentemente práctico: se puede aplicar perfectamente a la realidad, a los casos concretos con los que se tropiezan tanto Abogados y Graduados Sociales como Magistrados.

Finalmente, ya teníamos el trabajo, cuando, por un lado, se publicó la Nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10 de octubre de 2011 y, por otro, y poco después el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modifica diversos artículos de la LJS y del ET, por lo que hemos tenido que añadir un Anexo («VI. La acumulación estudiada, en la nueva LJS») y hemos podido comprobar, en primer lugar, que el artículo de la acumulación de acciones en la NL es el mismo que en la antigua, esto es, el 32, con algunas

variaciones que examinamos y que las tesis que proponemos no sufren apenas cambios, pero sí que la nueva redacción del artículo 56 ET sí que podría producir una modificación respecto de los salarios de tramitación, a pesar de que patrocinamos lo contrario.

II. JURISPRUDENCIA

A) Las extinciones de la relación laboral en el despido. Resumen de las distintas teorías

1. Veamos un bloque de Resoluciones que sostienen que el despido extingue de forma autónoma y constitutiva la relación laboral.

a) Una vez efectuado el despido no se puede recomponer por la sola retractación del empresario. Con una doble excepción reciente, que también analizaremos.

— STS de 1-VII-1996, P. Sr. Fuentes López (ED 1996/4093). El resumen se encuentra en el FD 3.^o; recomendamos su lectura.

— STS de 3-VII-2001, P. Sr. Fernández López (ED 2001/31247). En el mismo sentido que la Resolución anterior, a la que cita y resume.

— STS de 15-XI-2002, P. Sra. Calvo Ibarlucea (ED 2002/54264). Puede resumirse diciendo que no puede aceptarse que la sola voluntad empresarial de dejar sin efecto una decisión extintiva ya comunicada y hecha efectiva, vincule al trabajador y le obligue a reanudar una relación contractual que ya no existe, pues ello supondría contravenir el principio general de que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (artículo 1256 CC). Se remite a la STS de 3-VII-01.

— STS de 11-XII-2007, P. Sr. Gilolmo López (ED 2007/274871). En el mismo sentido que la anterior.

— STS de 7-X-2009, P. Sr. de Castro Fernández (ED 2009/265819). En el mismo sentido que las dos anteriores.

b) Excepciones. Se puede recomponer el vínculo laboral si el despido o la dimisión del trabajador se efectúan antes de la fecha de sus efectos.

— STS de 7-XII-2009, P. Sr. López García de la Serrana (ED 2009/300354).

Puede sintetizarse. Se trata del supuesto en que la empresa comunicó al trabajador el día 20-II-2008, la finalización de su contrato el 6-III-2008, decisión extintiva de la que la empresa se retractó el 29-II-2008, en que se le comunicó al trabajador, quien se negó a continuar trabajando a partir del día 5 de marzo y pidió que con efectos de ese día se liquidara el contrato pidiendo una indemnización de 45 días de salario por año de servicio. Concluye la Resolución que la retractación empresarial producida antes de que llegue ese momento es válida y produce como efecto principal el de que el contrato no llegue a extinguirse. Conviene finalmente recordar que, como la acción por despido nace a la fecha del cese y antes de que éste se produzca no empieza a correr el plazo de su caducidad, resulta que no existe derecho a reclamar contra el cese antes de que éste sea efectivo, pues hasta ese momento no se precisa la tutela judicial.

— STS de 1-VII-2010, P. Sr. Castro Fernández (ED 2010/246773). Esta retractación también puede producirse por el lado del trabajador. Veámoslo.

— No cabe confundir la dimisión (acto unilateral extintivo) con el preaviso (requisito legal fundado básicamente en las exigencias de la buena fe).

— No es indiscutible que el preaviso tenga por finalidad cautelar exclusiva la protección de los intereses del empresario, sino que también es mantenible —y se mantiene en doctrina— que la institución opera igualmente a favor del trabajador.

— El principio de buena fe. El respeto mutuo de los recíprocos intereses de las partes no solamente debe exigirse en la constitución del vínculo y en el desarrollo de la relación laboral, sino que con mayor fuerza ha de imperar en la fase extintiva del contrato. Esta retractación tiene el límite de que no irrogue perjuicio sustancial a la otra parte o a terceros, lo que supone que antes

de la rectificación del trabajador el empresario no haya contratado a otro empleado para sustituir al dimisionario; si no se causa ningún perjuicio al empresario (que no haya contratado a otro empleado) la negativa de éste a la retractación adquiere visos de conducta abusiva; la declaración de voluntad extintiva se hizo en un incuestionado contexto de estrés laboral y ansiedad.

La doctrina jurisprudencial de estas dos últimas Resoluciones cuando menos es discutible porque produce una gran inseguridad jurídica. En efecto, el empresario que se retracta de su voluntad de despedir puede producir unos perjuicios que pueden ser irreversibles para el trabajador, pues pensemos —que a pesar de la dificultad en estos tiempos de crisis— que ha conseguido otro trabajo y que se le diga que debe incorporarse inmediatamente, pues entonces tiene que esperar a las veleidades del antiguo empresario hasta el día de efectos para buscar un trabajo y no podrá hacerlo antes. Lo mismo podemos decir respecto del trabajador cuando puede retractarse de su dimisión voluntaria, pues entonces, ¿qué ocurrirá si el empresario ya tiene contratado a otro trabajador?

2. La relación laboral se extingue con el Auto de extinción de la relación laboral dictado en ejecución de Sentencia.

— STS de 23-III-2006, P. Sr. Gullón Rodríguez (ED 2006/53158). Dice: «En este caso, la particularidad consiste en que la extinción de los contratos de trabajo no se produjo con el despido, sino que, ante la ausencia de opción por parte de la empresa, hubo de dictarse auto de extinción de la relación laboral en el que se incluyeron salarios de tramitación».

A pesar de que sostiene que la extinción de la relación laboral no se produjo con el despido sino con el Auto de extinción, es una verdad a medias, pues con el despido sí se extinguió la relación laboral, pero lo «recompuso» la Sentencia de improcedencia del despido, como intentaremos demostrar más adelante.

— STS de 5-V-2006, P. Sr. Gil Suárez (ED 2006/261557). Dice que —según la STS de 23-III-2006— «la extinción de los contratos de trabajo no se produjo con el despido, sino que, ante la ausencia de opción por parte de la empresa, hubo de dictarse auto de extinción de la relación laboral en el que se incluyeron salarios de tramitación».

— STS de 26-VII-2006, P. Sr. Gilolmo López (ED 2006/261551). Dice: «En estos casos, pues, la extinción del contrato de trabajo se tiene que considerar producida en el momento en que se dicta el auto que pone fin a tal expediente, por indeclinable imperativo legal, toda vez que el artículo 279.2.a) LPL impone que tal auto “declara extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución”».

3. Resumen de la importante STS de 12-XII-2007. P. Sr. Desdentado Bonete (ED 2007/8717), que hace una interesante síntesis de la doctrina que la Sala ha mantenido de la eficacia extintiva del acto de despido y del Auto de extinción.

a) Las SSTs de 7-XII-1990, P. Sr. Campos Alonso (ED 1990/11202) y 21-XII-1990, P. Sr. del Riego Fernández (ED 1990/11890), habían señalado ya que el mero acto del despido extingue el contrato de trabajo, sin que deba esperarse a la resolución judicial para que dicha extinción se produzca; de esta forma, el restablecimiento de la relación sólo tiene lugar si hay readmisión y ésta es regular; y que tanto la doctrina científica como la jurisprudencial han coincidido, en términos generales, en la naturaleza extintiva de la resolución empresarial del despido, que lleva a determinar el carácter autónomo y constitutivo del acto mismo del despido, que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo; se recuerda también que éste ha sido el criterio seguido por la STC 33/1987.

b) En el mismo sentido se pronuncian las SSTs de 20-06-00, P. Sr. Salinas Molina (ED2000/23718) y 15-XI-2002, P. Sra. Calvo Ibarlucea (ED 2002/54264). En esta última se afirma que «el despido del trabajador se configura como causa de extinción del contrato de trabajo por el artículo 39.1.k) [debe decir artículo 49.1.k) ET] del ET de modo que produce efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, sin perjuicio del posterior enjuiciamiento de su regularidad en caso de impugnación ante la jurisdicción, lo que supone que la decisión empresarial de despedir implica la inmediata extinción del vínculo laboral».

c) De la anterior doctrina parece que se separan las SSTs de 23-III, P. Sr. Gullón Rodríguez (ED 2006/53158), de 5-V, P. Sr. Gil Suárez (ED 2006/261557) y de 26-VII-2006, P. Sr. Gilolmo López (2006/261551), que señalan que la extinción del contrato de trabajo no se produce con el despido, sino con el Auto que en incidente de no readmisión declara extinguida la relación laboral.

d) La STS de 31-I-2007, P. Sr. Sampedro Corral (ED 2007/21159), revisa la anterior doctrina y dice que en estos casos se produce una doble extinción:

- La primera, con el despido.
- Luego, si el despido se declara improcedente y se opta por la readmisión, se reconstruye la relación laboral, pero, si la readmisión no se lleva a efecto, se produce una nueva extinción por la declaración del Auto.

e) Finalmente, veamos otras 3 SSTs.

— STS de 7-XII-1990, P. Sr. Campos Alonso (ED 1990/11202).

Nos limitaremos a hacer un breve comentario. No acabamos de entender la tesis de esta STS.

— Por un lado, sigue la tesis de que después del despido (y, por tanto, de la extinción de la relación laboral) el contrato se restablece por la Sentencia.

— Por otro, sigue la doctrina que sólo se restablece si el empresario opta por la readmisión. ¿En qué quedamos?

— STS de 21-XII-1990, P. Sr. Del Riego Fernández (ED 1990/11890).

Comentario.

a) Podemos resumirla en el sentido de que el FD 3.º se remite a la STS de 7-XII-1990, que se reafirma «en la naturaleza extintiva de la resolución empresarial del despido, que lleva a determinar el carácter autónomo y constitutivo del acto mismo de despido, que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo; ... en el sentido de que [debe añadirse: “**la re-existencia, re-constitución de**”] la relación laboral cimiento del contrato sólo tendrá lugar cuando haya una readmisión y además ésta es la de autos, en que se hubiese optado por la readmisión y ésta fuese irregular se admite el cómputo de períodos posteriores al despido, lo que deriva, no de que el despido no extinga el contrato, sino que el empresario, con su opción, ha restablecido el contrato».

b) No es cierto que, una vez efectuado el despido que hace que se extinga el contrato de forma autónoma y constitutiva, se reconstruya sólo si el empresario opta por la readmisión, pues, por el contrario, entendemos que lo que hace que reviva es la Sentencia declarando la improcedencia (o la nulidad), independientemente de la opción del empresario, por cuanto:

a') Si opta por la indemnización el contrato ya ha «resucitado» porque los salarios van desde el despido hasta la notificación al empresario de la Sentencia. Si continuara extinguido no se devengarían salarios de tramitación a partir del despido. En este caso el contrato se extingue de nuevo al día siguiente a tal notificación de Sentencia, porque, repetimos, los salarios van hasta dicha notificación.

b') Si se ha optado por la readmisión, también se reconstruye el contrato, por cuanto el artículo 279.2.a) LPL, dice que «Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución», o sea, del Auto que resuelve «la vistilla» y, lógicamente, no puede extinguirse una cosa que ya está extinguida, si no se hubiera reconstruido previamente.

— STS de 26-VII-2006, P. Sr. Gilolmo López (ED 2006/261551).

Comentario.

Dice: «Y esto es así porque, aunque la empresa ejerció la opción en favor de la readmisión, luego no la llevó a cabo realmente y, por tanto, en aplicación de lo establecido en los artículos 276

y siguientes LPL, se procedió a la tramitación del incidente de no readmisión. En estos casos, pues, la extinción del contrato de trabajo se tiene que considerar producida en el momento en que se dicta el auto que pone fin a tal expediente (*sic*) [será «**incidente**»], por indeclinable imperativo legal, toda vez que el artículo 279.2.a) LPL impone que tal auto “declara extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución”».

Ya decíamos antes que si la relación laboral se extingue por el despido, después se recompone por la Sentencia judicial si el despido es nulo o improcedente y se extingue nuevamente en el Auto de NR (no readmisión) o RI (readmisión irregular).

B) La problemática de la prestación de servicios en la acción extintiva indemnizada

1. La relación laboral debe estar «viva» y el trabajador debe continuar prestando servicios, salvo casos excepcionales

— STS de 23-VI-1983, P. Sr. Bueren y Pérez de la Serna (RJ 1983\3041). Véanse como resumen los FFDD 2.º y 3.º en el sentido de este apartado.

— SSTs de 26-XI-1986, P. de las Cuevas González (RJ 1986\6719) y de 18-IX-1989, P. Sr. Martínez Emperador (RJ 1989\6455), en el mismo sentido.

— STS de 18-VII-1990, P. Sr. Fuentes López (RJ 1990\6425). Dice:

«(...) la cuestión planteada en el pleito, exige estudiar con carácter previo, si, dicha conducta, supuso extinción de la relación laboral, por propia decisión, siendo, improcedente la demanda de autos, puesto que, para su éxito sería necesario **la preexistencia de la relación jurídico-laboral**, de acuerdo con la doctrina de la Sala, al tiempo de formalizar la pretensión indemnizatoria, porque no puede pretenderse la resolución de una relación —S. 20-XI-1989 (RJ 1989\8207)—, si ya no existe por haber sido previamente resuelta. La Sala también, reiteradamente, tiene dicho en este punto, matizando el ejercicio de esta acción, que lo que el trabajador debe hacer, **salvo casos excepcionales**, es solicitar la rescisión del contrato laboral, sin abandonar el puesto de trabajo, dado que la extinción del contrato se da, en el caso de que en sentencia firme se estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que dan lugar a ella, pero antes de hacerse el pronunciamiento; solamente, como ya se ha dicho, en supuestos excepcionales, por ejemplo, de malos tratos de palabra u obra, falta continuada del abono del salario o llevar a cabo el trabajo en modalidad distinta de la que fue contratada, es decir, cuando se ofrecen situaciones que pongan de manifiesto que la convivencia resulta muy difícil, es admisible dicho abandono».

— Los casos excepcionales se consideran cuando se han roto las relaciones mínimas de convivencia que permiten la continuación de la prestación de servicios, por cuanto que la modificación de condiciones comporta tratamiento vejatorio lesivo a la dignidad del trabajador, por ejemplo, cuando existen malos tratos de palabra u obra por parte del empresario.

Podemos citar las SSTs de 23-VI-1983, P. Sr. Bueren Pérez de la Serna (RJ 1983\3041), de 26-VI-1984, P. Sr. Díaz Buisen, de 2-VII-1985, mismo Ponente (RJ 1985\3664), de 22-X-1986, P. Sr. Lorca García (RJ 1986\5878) y de 18-VII-1990, P. Sr. Fuentes López (RJ 1990\6425).

— Y también la STSJ de Baleares de 30-I-1993 (AS 1993\162), en que justifica la no prestación de servicios por parte del trabajador —en este caso, con mayor motivo, pues era disminuido— por malos tratos.

2. Justificación de no asistencia al trabajo por despido

— STS de 4-II-1986, P. Sr. Díaz Buisen (ED 1986/1040 y RJ 1996\703).

Quizá lo más importante es la justificación de la no asistencia al trabajo del trabajador. Se resume en el FD 2.º de dicha Sentencia. La Jurisprudencia dice que en la acción de extinción indemnizada el trabajador —salvo casos excepcionales— debe continuar prestando servicios, pero si se le despide —es, por tanto, «por causa y decisión de la empresa»— no; con ello se justifica la no prestación de servicios.

La LJS en su artículo 303.3 prevé que cuando se dicte Sentencia el trabajador puede, a su opción, dejar de prestar servicios, pero esto se puede acordar en trámites de ejecución provisional, y excede de este trabajo, por lo que, lo único que hacemos es citar el precepto y nada más.

C) Preferencia en el examen judicial: de la acción de despido o de la acción de extinción indemnizada

1. Ya la bastante antigua STS de 4-II-1986, que acabamos de comentar, decía que como regla general debía empezarse a examinar en primer lugar la acción primeramente presentada, aunque no estaba exenta de excepciones.

a) Resumen. La Sentencia de instancia estimó la demanda declarando extinguido el contrato de trabajo que unía a ambas partes y condenó a la empresa al pago de una indemnización. La parte demandada interpuso recurso de suplicación por infracción de Ley, la STS desestimó el recurso.

b) Comentario.

a') La empresa demandada entiende con buen criterio que si se ha producido un despido al haberse extinguido la relación laboral ya no se puede entrar a resolver sobre la extinción indemnizada que daría en su caso lugar a una extinción posterior. La STS no lo entiende así. También se pronuncia sobre la prestación de servicios del trabajador entretanto se tramita dicha acción de extinción. Véase en el sentido indicado el FD 2.^º que resume esta tesis.

b') Consideramos que las argumentaciones del TS son erróneas. No se puede aceptar de ninguna manera, como dice esta STS, que la acción resolutoria, como se ha formulado antes del despido, tiene preferencia. Lógicamente debemos partir de la base de que en la LPL de 1980 no existía un precepto análogo al artículo 32 que ordena, preceptivamente, la acumulación de ambas acciones, pero es que el artículo 50 ET apenas ha cambiado en su contenido y la Sentencia siempre ha tenido efectos constitutivos, con lo que aquí podemos contemplar el sutil juego de la tesis que defendemos y que explicaremos más adelante.

Por el momento basta apuntar que habrá que contemplar el desarrollo de las dos acciones y la primera extinción que podríamos denominar «eficaz», se lleva «el gato al agua». Es más, mantenemos que a pesar de que es conveniente que la preferencia sea siempre y en todo caso por el despido, esto no es imprescindible, sino que no tiene ninguna importancia dar preferencia a una u otra porque el resultado es siempre el mismo, es invariable. Veámoslo.

Supongamos que el despido sea improcedente. Ya hemos dicho en estos comentarios a Resoluciones judiciales, que cuando la Sentencia que declara la improcedencia adquiere firmeza, «reactiva» la relación laboral que el empresario había extinguido con el despido, y hasta cuándo tal relación seguirá viva dependerá de la opción:

— Si opta la empresa por la indemnización, la relación se extingue al día siguiente de la notificación de la Sentencia al empresario, pues si el artículo 56.1.b) ET dice que se devengarán salarios «hasta la notificación de la sentencia» (entendemos que tal notificación se refiere a la empresa), pues por pura lógica hasta tal fecha la relación laboral estará viva, pues si no fuera así no se producirían salarios. Por tanto, parece que lo más correcto procesalmente es que al día siguiente —en que ya no se devengan salarios de tramitación— es cuando se extingue definitivamente la relación laboral.

Esto que afirmamos sucedía en la redacción del artículo 56 ET en la época de la Sentencia, pero actualmente, por redacción del RD-Ley 3/2012 y Ley 3/2012, si la empresa opta por la indemnización no se producen salarios de tramitación, salvo que el trabajador sea representante de los trabajadores o delegado sindical, pero las explicaciones que hemos dado son válidas en el punto que examinamos, como veremos posteriormente.

— Si opta por la readmisión, la relación laboral continuará viva hasta tanto no se declare que se ha producido una NR o una RI (no readmisión/readmisión irregular).

Entonces, sólo tenemos que ir contemplando en cada caso los acontecimientos: Por ejemplo, si la Sentencia de extinción indemnizada adquiere firmeza y la relación laboral continúa «viva» por sus trámites, la extinción definitiva se producirá porque la Sentencia constitutiva ha adquirido firmeza y ésta se ha tenido lugar antes de que la resolución se haya producido por el lado del despido (pues continúa viva y siguen los trámites por este lado), pues, lógicamente, por el lado de la acción de extinción ha llegado antes tal rescisión.

Si ponemos el ejemplo contrario, en que, por un lado, se ha producido un despido y no se impugna y, por otro, el trabajador formula demanda de extinción indemnizada, si la Sentencia firme que resuelve esta última es de fecha posterior a los efectos del despido, esta segunda demanda es papel mojado, no tiene ningún efecto, por cuanto si el despido no ha sido impugnado, podemos decir que equivale a su procedencia y despliega sus efectos definitivos rescisorios, en la fecha de efectos de dicho despido, valga la redundancia, por cuanto nadie se opone a la tesis de que la declaración de voluntad del empresario al despedir a un trabajador es suficiente por sí sola para que se produzca la extinción de la relación laboral, que sólo puede «resucitar» si el trabajador lo impugna y el Órgano Judicial lo declara improcedente o nulo, y tales declaraciones adquieren firmeza.

Por tanto, es totalmente equivocada la tesis de la Sentencia que comentamos. Como hemos apuntado, sólo hace falta ir observando, en cada caso concreto, cuál es la acción que, en el tiempo, lleva en primer lugar a esta extinción y entonces la otra ya no tiene efecto alguno a partir de tal extinción.

c') No obstante, aun cuando mantengamos que la STS que comentamos es errónea, puede ser comprensible si partimos de la base de que en la LPL de 1980 no existía el artículo 32 de la actual LPL —ni otro análogo— que obligase a acumular las acciones. Pues, en efecto, el artículo 16 de aquella Ley prohibía tal acumulación. Así puede observarse en las SSTs de 24-XI-1983 (RJ 1983\5628), de 28-II-1984 (RJ 1984\942) y de 23-V-1985 (RJ 1985\2750, ED 1985\3023), pero la tesis que hemos defendido no varía para dichas Resoluciones.

2. Las SSTs 21-V-1986, P. García-Murga Vázquez (RJ 1986\2598), de 14-IX-1988, P. Sr. Fernández López (RJ 1988\6893) y de 27-VII-1989, P. Sr. Martínez Emperador (RJ 1989\5927) entienden que si es anterior en el tiempo la acción por despido, el órgano judicial debe conocer primeramente de éste, ya que la declaración de su procedencia comportaría la extinción de la relación laboral, con la consecuencia de no ser ya posible una pretensión resolutoria del trabajador sobre una relación laboral extinguida por voluntad del trabajador.

3. La STSJ de Baleares de 30-I-1993, P. Sr. Wilhelmi Lizaur (AS 1993\162).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima la demanda de extinción, declara extinguida la relación laboral condenando a la empresa al pago de indemnización, «y no ha lugar a pronunciamiento alguno sobre la acción de despido por haberse extinguido la relación laboral». La STSJ desestima el recurso de suplicación formulado por la empresa.

b) Comentario. La Sentencia de instancia es gravemente errónea, pues aparte de no constar en el Fallo la fecha de efectos de la extinción, que debe ser la de la Sentencia, dicha Resolución, además, desestima la acción de despido porque —forzosamente— en fecha anterior se ha extinguido la relación laboral, cuando sabemos que la Sentencia de la extinción indemnizada tiene efectos constitutivos. Y lo más grave es que la STSJ confirma la de instancia. ¿Qué ocurriría si el despido es procedente?, o, ¿si es improcedente o nulo?, ¿puede quedar el despido imprejuzgado?

4. En fechas más recientes, el ATS de 21-X-1998, P. Sr. Marín Correa (RJ 1998\9297) se hace eco de su STS de 23-XII-1996, P. Martínez Emperador (RJ 1996\9848). Dice:

«TERCERO.—Pero es que, además, la tesis de la sentencia recurrida es también acorde con la doctrina mantenida por esta Sala en Sentencia, entre otras, dictada en fecha 23 de diciembre de 1996 (RJ 1996\9848), Recurso 2205/1996, Ponente: Excmo. Sr. Martínez Emperador, en la que se mantenía:

“Para ello se ha de tener presente la finalidad que persigue el artículo 32 de la Ley de Procedimiento Laboral cuando establece que habrán de ser acumuladas, debatiéndose en un solo juicio todas las cuestiones planteadas, las demandas que formule el trabajador para pedir la resolución indemnizada de su contrato de trabajo por alguna de las causas previstas por el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y para impugnar el despido que le hubiera sido impuesto.

Dicha finalidad responde a la voluntad legal de que sean contempladas al propio tiempo conductas entrecruzadas que se hubieran producido en una misma situación de conflicto, lo que no excluye, como precisa el artículo 106.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, que deban quedar indemnes las garantías

que, respecto a alegaciones, prueba y conclusiones, se hallan establecidas para el proceso de despido. Se trata de evitar actuaciones torticeras que persigan, a través de ejercer la acción resolutoria, eludir las consecuencias de un despido que se prevé inminente o a buscar la enervación de tal acción resolutoria mediante la imposición del despido.

Consiguientemente, la interpretación teleológica del citado artículo 32 de la Ley de Procedimiento Laboral dificulta en extremo acudir a reglas dogmáticas y apriorísticas que fijen criterio sobre cuál de ambas acciones —la resolutoria o la impugnatoria del despido— ha de obtener primera respuesta”».

D) Despido por causas objetivas y extinción indemnizada

El despido objetivo no difiere de otros supuestos en que el despido es disciplinario o por otras causas, pero hemos encontrado las siguientes tres resoluciones que vamos a comentar.

— STSJ de Canarias de 6-II-1996, P. Sr. Celada Alonso (AS 1996\934).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima la demanda de extinción, declarando extinguida la relación laboral del trabajador con las empresas demandadas, condenándolas solidariamente al pago de una indemnización, estimando también la demanda de despido lo declara nulo, condenando a las empresas codemandadas a que abonen los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese hasta la de esta Sentencia, a razón de 5.568 pesetas diarias. La Sentencia de suplicación desestima el recurso y confirma la anterior.

b) Comentario.

a') El despido era objetivo pero no supone, como hemos dicho, ninguna particularidad.

b') La Sentencia examinada dice que cuando se produce la acumulación de referencia es difícil dar una regla general de preferencia en su examen, pero dice:

«(...) ahora bien, la existencia de un despido concurrente puede impedir que el artículo 50 se aplique para resolver la resolución contractual instada en determinados casos, siempre que concurren claras y fundadas razones para ello, principalmente en aquellos supuestos en que el despido produce la consecuencia de la carencia o falta de acción en el proceso sobre extinción del contrato basada en el repetido artículo 50 ET».

La Sentencia comentada se acerca bastante a «la verdad», pero esto que dice, es decir, que a veces no se puede entrar a conocer de la acción por extinción indemnizada sólo se da en el caso de que el despido sea procedente.

c') El Fallo de la Sentencia de instancia es correcto, lo único que se echa en falta es que especifique que los efectos de la extinción son desde la fecha de la Sentencia de instancia.

— STSJ de Aragón de 16-X-1996, P. Sr. Lázaro Miguel (AS 1996\3685).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima las demandas declarando extinguidas las relaciones laborales con efectos desde la fecha de esta Resolución, condenando a las empresas demandadas conjunta y solidariamente al pago de las indemnizaciones, así como al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de esta Sentencia hasta su notificación. La STSJ modifica los salarios de tramitación en el sentido de que comprenden desde el despido hasta la Sentencia de instancia.

b) Comentario. La Sentencia de instancia es casi correcta, pero adolece de dos errores: el primero que no hace referencia al despido que debía declarar nulo o improcedente, o si no, ¿por qué hay condena al pago de salarios de tramitación?; segundo, que —según la Sentencia de suplicación— los salarios de tramitación deben ir desde el despido hasta la fecha de la Sentencia de referencia. El único error en que incurre la Sentencia de suplicación es que los salarios deben ir hasta la fecha anterior a la Sentencia de instancia, puesto que si se extingue la relación laboral en la fecha de dicha Resolución, en ese día concreto, lógicamente, no se producen salarios de tramitación. El segundo de los errores no es subsanado por la STSJ, pues tampoco declara la improcedencia del despido, porque, insistimos en ello, si no se efectúa esta declaración, ¿en base a qué se condena a los salarios de tramitación?

— STSJ de Extremadura de 29-X-2002, P. Sr. Bravo Gutiérrez (AS 200\3270).

a) Resumen. La Sentencia de instancia desestima ambas reclamaciones, aunque fija unas indemnizaciones a cargo de la empresa demandada superiores a las que ella puso a disposición de los trabajadores, Resolución contra la que ambas partes interponen recurso de suplicación, los actores para que se estime su demanda de extinción de contrato o, subsidiariamente, la que interpusieron por despido, y la demandada, para que se reduzcan las indemnizaciones fijadas por la extinción por causas objetivas. La STSJ estima parcialmente el recurso de la parte actora —con desestimación del de la empresa— y fija 2 indemnizaciones respecto de 2 actores (la demanda la formulan 3 trabajadores).

b) Comentario.

a') Ciertamente son dos Sentencias raras y sorprendentes porque la STSJ dice en el Fallo:

«Con estimación parcial del recurso de suplicación interpuesto por don Plácido D., doña María Rosa P.F. y doña Ana María S.R. y desestimación del interpuesto por la Sociedad Cooperativa Vegas Bajas contra la sentencia dictada el 16 de mayo de 2002 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz, revocamos en parte la resolución recurrida para fijar en 6.556,59 euros la indemnización que corresponde a doña Ana María y en 10.545,38 la que corresponde a don Plácido, confirmando el resto de los pronunciamientos de la resolución recurrida».

Entonces, si desestima de nuevo las dos demandas —de despido objetivo y de extinción indemnizada— pero fija de nuevo dos indemnizaciones y por eliminación la indemnización del tercer actor la respeta, parece que estamos ante una acción meramente declarativa y que, por tanto, no podrá ejecutarse, porque, repetimos, si desestima las demandas no puede haber condena. ¿Qué ocurrirá si la empresa no efectúa el pago de las indemnizaciones voluntariamente, se podrá ejecutar dicha Sentencia? Parece que no, y que tendrán que interponer otra demanda.

E) Despido nulo y extinción indemnizada

En una primera impresión parece que no es posible conocer de estas dos demandas simultáneamente, pues parecen encerrar dos peticiones totalmente contradictorias. En efecto, en una —despido nulo— se solicita una readmisión *in natura* e incondicionada, y en la otra una extinción de la relación laboral indemnizada. Pero alguna STSJ entiende que sí es posible. Veamos una selección.

— STSJ de Galicia de 14-VII-2003, P. Sr. Cadenas Sobreira (AS 2004\985).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima la demanda de extinción condenando conjunta y solidariamente a las empresas demandadas al abono de una indemnización de 80.436,51 euros, más 12.153,96 euros en concepto de salarios de tramitación y 901,52 euros en concepto de indemnización. La STSJ desestima el recurso de suplicación y confirma la Sentencia recurrida.

b) Comentario. La Sentencia de instancia si la miramos desde la perspectiva de las consecuencias prácticas es correcta, pero deja mucho que desear, pues se pueden ocasionar dudas. En efecto, debía especificar lo siguiente.

a') Aunque era una simple declaración, debía declarar, valga la redundancia, la nulidad del despido, aun sin las consecuencias inherentes a tal clase de despido, pues quedan embebidas en las consecuencias de la extinción indemnizada, porque la estimación de ésta supone la extinción de la relación laboral, o sea, con efectos constitutivos, desde la fecha de la Sentencia.

b') La extinción de la relación laboral debía constar que era con efectos de la Sentencia de instancia, por los efectos constitutivos.

c') Respecto de los salarios de tramitación —como consecuencia de la declaración de la nulidad del despido—, debía especificarse que van desde el despido hasta la fecha anterior a tal Sentencia, sin concretar, salvo que se hayan examinado todas las vicisitudes, es decir, si el trabajador prestaba servicios para otra empresa, si estaba en IT, etc. En definitiva, va contra la doctrina de las SSTs de 5-V-2004, P. Sr. Botana López (RJ 2004\4364), de 24-V-2004, P. Sr. Fuentes López (RJ 2004\5025), de 15-VI-2004, P. Sr. García Sánchez (RJ 2004\6759) y de 25-I-2007, P.

Sr. Fuentes López (ED 2007/18248, RJ 2007/2141), que dicen que los salarios de tramitación se fijarán en ejecución de Sentencia.

d') Finalmente, el intento de justificar haber empezado por la extinción indemnizada es superfluo.

— STSJ de Madrid de 9-V-2006, P. Sra. García Alarcón (ED 2006/91875).

a) Resumen. En la Sentencia de instancia se desestima la acción de extinción indemnizada, declara el despido nulo condenando solidariamente a las empresas a la readmisión y abono de los salarios de tramitación desde el despido (hasta, se supone, la readmisión, pero no lo dice y hace unas afirmaciones en forma muy confusa). La STSJ estima en parte el recurso confirmando los pronunciamientos y condena respecto del despido y revoca los relativos a la resolución del contrato estimando la demanda y declarando extinguida la relación laboral, condenando a las demandadas, conjunta y solidariamente, a abonar una indemnización.

b) Comentario. La Sentencia de instancia desestima la acción de extinción indemnizada y estima y declara el despido nulo, como hemos dicho, con otra declaración confusa, ya que tenía que decir, en forma genérica, que los salarios de tramitación iban desde el despido hasta la notificación de la Sentencia o hasta la readmisión, sin perjuicio de supresión o descuento en el caso de prestar servicios en otra empresa, etc.

La STSJ es aún más confusa, pues confirma la de instancia respecto de la estimación del despido nulo y además estima la de extinción indemnizada. Entonces, ¿a qué se refiere respecto de la nulidad del despido?, pues es una contradicción, por un lado, que se tenga que readmitir forzosamente al trabajador y, por otro lado, que se extinga la relación laboral. Deberían concretarse con sumo cuidado todos los pronunciamientos, como veremos al desarrollar estos temas.

— STSJ de Cataluña de 8-V-2002, P. Sr. Escudero Alonso (AS 2002/2124).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima íntegramente la demanda, declara nulo el despido y rescinde la relación laboral condenando a la empresa al pago de la indemnización. La STSJ desestima el recurso de suplicación y confirma la anterior.

b) Comentario.

a') La Sentencia de instancia no se pronuncia sobre los salarios de tramitación, con lo que la de suplicación, que confirma la primera, adolece del mismo defecto.

b') No dice, a pesar de que es la «moda» imperante, qué acción debe examinarse primero.

c') Hace una reflexión muy interesante sobre el examen de las dos acciones si se estima ambas:

«OCTAVO.—Respecto de las consecuencias que ha de tener esta doble declaración judicial en el sentido de que su despido fue nulo, y de que existe causa justa de extinción de su contrato de trabajo imputable a la empresa, dado que la declaración de nulidad de un despido ha de tener efectos iguales a como si éste nunca hubiera tenido lugar, equivalente a lo que la normativa de la OIT y de la Unión Europea entiende como prohibición de despedir, lo que añadido a que dicha nulidad se declara para que sea posible la indemnidad de la acción de extinción del contrato de trabajo vía artículo 50 ET, iniciada previamente por el demandante, ello lógicamente ha de llevar a la consecuencia de que la declaración de nulidad de su despido, no ha de impedir que triunfe su derecho a que sea declarada judicialmente la extinción del contrato de trabajo que une a las partes con derecho a percibir la indemnización legalmente pertinente, que fue la primera acción formulada por el demandante, y la única que ha efectuado de *motu proprio* y no como respuesta a un despido notificado por la empresa como reacción inconstitucional a dicha acción, por lo que en esta cuestión ha de ser confirmada la sentencia recurrida que señala la indemnización correspondiente a favor del demandante, confirmación que también se produciría si su despido hubiera sido declarado improcedente, ya que la consideración de improcedencia del despido no puede llevar aparejada en estos casos que la empresa opte por la readmisión dejando sin contenido y sin efecto la resolución judicial de extinción por culpa del empresario».

d') Un defecto de esta STSJ es que nada se dice sobre los salarios de tramitación, pero acierta la de instancia al extinguir la relación laboral en la fecha de dicha Sentencia, conforme a la interpretación jurisprudencial del artículo 50 ET.

— STSJ de Andalucía (Granada) de 25-VII-2007, P. Sr. Angulo Martín (AS 2008\332).

a) Resumen. La Sentencia de instancia declara la nulidad del despido y la extinción de la relación laboral, condenando a una indemnización y al abono de los salarios dejados de percibir por éste desde la fecha del despido hasta la de la Sentencia, es decir, 24.631,12 euros. La STSJ desestima el recurso de suplicación y confirma la de instancia.

b) Comentario. La Sentencia en general es muy correcta. Aunque no dice el motivo, empieza por examinar el despido —que, como hemos visto, declara nulo— y después la extinción —que también estima— con indemnización y salarios de tramitación hasta la Sentencia.

El único defecto que podemos encontrar es que la Sentencia de instancia en cuanto a los salarios de tramitación hace el pronunciamiento de una cifra concreta, cuando no sabemos si ha tenido en cuenta si el trabajador prestaba servicios en otra empresa o si estaba en IT, etc., y tomando en consideración que la Jurisprudencia del TS dice que los salarios de tramitación se fijarán en ejecución de Sentencia, es cuando menos discutible que se fijen en la Sentencia de instancia.

— STSJ de Cataluña de 8-V-2008, P. Sra. Castell Valldosera (ED 2008\98268).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima la demanda de despido nulo, declarando extinguida la relación laboral en la fecha de la Sentencia, condenando a la empresa al pago de una indemnización y a los salarios de tramitación desde el despido hasta tal Sentencia, y, finalmente, condenando a la demandada al abono de los honorarios de Letrado de la parte actora. La STSJ estima el recurso sólo en lo concerniente al pago de dichos honorarios de Letrado.

b) Comentario. La Sentencia de instancia es correcta (salvo en la condena de los honorarios de Letrado en la que no entramos a examinar), pues estima la demanda de despido nulo y de la extinción de la relación laboral —en el día de dicha Resolución, lo que es importante— condenando a una indemnización y al pago de los salarios hasta el día de la referida Sentencia —lo que también es correcto e importante dejar constancia de ello—, si bien el último día sería la fecha anterior a la de la Sentencia.

Podemos observar que con toda naturalidad la STSJ examina una acción y después otra, no planteándose la artificiosa tesis sobre la preferencia de una acción sobre la otra, lo que es totalmente correcto.

— STSJ de Galicia de 26-XI-2009, P. Sr. Fernández de Mata (ED 2009/308361).

a) Resumen. Estima la demanda de despido nulo, condenando a la empresa a la inmediata readmisión con abono de 4.417,62 euros por los salarios de tramitación desde el despido hasta la readmisión y absolviendo a la demandada de la resolución de contrato interpuesta. La STSJ estima el recurso de suplicación y declara la procedencia del despido sin derecho a indemnización y a salarios de tramitación.

b) Como se verá, defenderemos la tesis de que es recomendable empezar a examinar la demanda por despido, pues aun cuando da lo mismo empezar por una u otra, insistimos que es recomendable empezar por el despido, porque si éste es procedente —como en el presente caso— ya no es necesario entrar a conocer de la extinción indemnizada porque el despido produce sus efectos en la fecha de sus efectos —valga la redundancia— y no puede extinguirse la relación laboral —en la acción resolutoria indemnizada— en la fecha de la Sentencia si con anterioridad —como hemos dicho— ya se ha extinguido, pues no se puede extinguir lo que ya está extinguido con anterioridad.

F) Muestreo de resoluciones que se pronuncian sobre la prioridad en el examen de las dos acciones

Se trata, como dice el título de este apartado, de conocer unas Resoluciones que analizan el tema de la prioridad en el examen de las dos acciones —despido y extinción indemnizada—. Algunas ya las hemos citado anteriormente, pero ahora las analizaremos más a fondo. La mayoría son Resoluciones bastante recientes.

1. Incongruencia omisiva

— STS de 10-V-1990, P. Sr. Martín Valverde (ED 1990/4957).

Comentario. El Fallo de la Sentencia de instancia no se pronuncia sobre el despido, ni tampoco sobre los salarios de tramitación, por cuanto estima sólo la demanda sobre extinción de la relación laboral.

La STS a efectos prácticos es más o menos correcta, pero a efectos didácticos no, pues, en definitiva, aunque no lo diga, estima la demanda de extinción de la relación laboral; no lo dice tampoco, pero debería constar que se extingue la relación laboral en la fecha de la Sentencia y los salarios deberían producirse hasta el día antes a esta fecha, no siendo de aplicación el artículo 56 ET respecto de los salarios de tramitación, que no pueden ir hasta la notificación de la Sentencia, porque el contrato ya está extinguido en la fecha de dicha Sentencia y si se ha extinguido ese día no devenga salarios.

Tampoco es correcto que se fijen específicamente los salarios de tramitación, pues, según las SSTs que ya hemos recogido anteriormente, deben computarse en la ejecución de Sentencia.

— STS de 10-VII-2007, P. Sr. García Sánchez (ED 2007/135905).

a) Resumen. La Sentencia de instancia declara improcedente el despido y no se pronuncia sobre la demanda de extinción indemnizada. La Sentencia de suplicación confirma la anterior. La STS declara la nulidad para que el Juez de instancia dicte nueva sentencia pronunciándose sobre las dos pretensiones formuladas, tomando en consideración la doctrina del TS.

b) Comentario. Es correcto que en principio el Juez *a quo* deba pronunciarse sobre las dos acciones, aunque como veremos con alguna excepción no es así, pero sobra la doctrina absurda del TS (véase el contenido de dicha Sentencia). Nos remitimos al «Desarrollo del Tema» para una mejor comprensión de la tesis que sostenemos.

Pero es que para solucionar este caso sólo se tiene que aplicar el artículo 32 LPL, que establece que deberán resolverse las dos acciones, otra cosa es que deba aplicarse el artículo 22 LEC por imposibilidad sobrevenida del objeto de una de las acciones (por procedencia del despido).

— STSJ de Andalucía (Málaga) de 24-III-2000, P. Sr. González Viñas (AS 2000\604).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima la demanda de extinción indemnizada y deja sin resolver la demanda por despido. La STSJ en suplicación declara la nulidad de la Sentencia del Juzgado de lo Social «para que el Juzgador de instancia se pronuncie igualmente sobre la acción en reclamación por despido también ejercitada».

b) Comentario. En un primer vistazo a la Sentencia que comentamos, parece que es muy correcta, y que debe aplicarse, sin duda, el artículo 32 LPL, que manda resolver ambas acciones en un mismo juicio y lógicamente hacer ambos pronunciamientos en la misma Sentencia. Pero si efectuamos un examen más detenido, veremos que el acierto de la Sentencia comentada es pura «chiripa» (acierto casual, según el Diccionario de María Moliner). En efecto, porque se ha dado la casualidad de que se ha resuelto primero la extinción cuando, como veremos, es aconsejable conocer primero del despido. ¿Qué hubiera sucedido si hubiera sido al revés, o sea, que primero se hubiera resuelto el despido y hubiera sido declarado procedente? Pues que si no se hubiera resuelto la extinción indemnizada no hubiera pasado nada, por cuanto el despido procedente significa que éste ha extinguido la relación laboral con efectos retroactivos, es decir, en la fecha de efectos del despido, y, por tanto, esta fecha siempre sería anterior a la extinción indemnizada, que tiene efectos constitutivos en la fecha de la Sentencia. En definitiva, ya no hubiera sido necesario entrar a resolver tal extinción indemnizada por imposibilidad sobrevenida de la extinción indemnizada, artículo 22 LEC (carencia sobrevenida del objeto, dice tal precepto): no puede extinguirse una relación laboral si ha sido extinguida con anterioridad.

— STSJ de las Islas Canarias (Las Palmas) de 29-II-2000, P. Sr. Guadalupe Hernández (AS 2000\2532).

Es exactamente el mismo caso que la Sentencia anterior y aquí también se seguía el criticable criterio de cronología procesal o sustantiva. Nos remitimos al comentario de la Sentencia anterior.

2. Muestreo de resoluciones sobre el tema de las dos acciones

— ATS de 21-X-1998, P. Sr. Marín Correa (RJ 1998\9297).

Comentario. Se remite a la STS de 23-XII-1996, que hemos examinado. Resume su doctrina:

«Dicha finalidad [la del artículo 32 LPL] responde a la voluntad legal de que sean contempladas al propio tiempo conductas entrecruzadas que se hubieran producido en una misma situación de conflicto, lo que no excluye, como precisa el artículo 106.1 LPL, que deben quedar indemnes las garantías que, respecto a alegaciones, prueba y conclusiones, se hallan establecidas para el proceso de despido. Se trata de evitar actuaciones torticeras que persigan, a través de ejercer la acción resolutoria, eludir las consecuencias de un despido que se prevé inminente o a buscar la enervación de tal acción mediante la imposición del despido».

Como hemos dicho en innumerables ocasiones esta doctrina deja mucho que desear, no obstante, tiene su utilidad la referencia que hace del artículo 106.1 LPL, en que parece que se da una cierta preferencia a la acción por despido.

— STSJ de Madrid de 26-II-2003, P. Sra. García Álvarez (AS 2004\1229).

a) Resumen. La Sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido del trabajador, desestimando su pretensión acumulada de extinción de la relación contractual por incumplimientos imputables al empresario. La STSJ estimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador contra la anterior Sentencia, declarando la improcedencia del despido del demandante y extinguida en esta fecha la relación laboral entre las partes, condenando a la empresa a abonar al actor una indemnización concretada, más el importe de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución o hasta que el trabajador haya encontrado otro empleo si es anterior a esta Sentencia.

b) Comentario.

a') Es de interés la siguiente reflexión cuando se estiman las dos acciones.

«Conforme a lo hasta ahora expuesto, cabe sentar las siguientes conclusiones en relación con las consecuencias económicas de las acciones planteadas, al resultar ambas estimadas: la acción de extinción del contrato prospera por lo que ha de abonarse la indemnización correspondiente prevista en el artículo 56 ET y como el trabajador ha sido improcedentemente despedido (estimación de la correspondiente demanda) antes de que reciba sentencia declarando la extinción, no cabe aplicar en su integridad lo establecido por el artículo 56.1 ET porque la opción concedida al empresario ya no es posible, al extinguirse el contrato. Ambas acciones conducen a la misma consecuencia de aplicación de la indemnización del artículo 56.1.a), debiendo excluirse, por lo expuesto, la posibilidad de opción empresarial. Ahora bien, en cuanto a los salarios de tramitación previstos en el artículo 56.1.b) ET, no existe razón alguna para su exclusión debiendo abonarse los mismos por un importe igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del mismo, esto es, de la presente resolución, a cuya fecha, por tener carácter constitutivo, ha de calcularse igualmente el importe de la indemnización. No obstante, como en el hecho probado decimoséptimo se declara que el trabajador desde el día 3 de junio de 2002 presta servicios para otra empresa, no constando el salario que percibe, será en fase de ejecución de sentencia donde se determinará el descuento correspondiente de los salarios de tramitación, pues como señala la STS de 27 de febrero de 1990 (RJ 1990, 1240) y este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar: (...)».

b') Parece correcta esta STSJ, pero no es así, porque la extinción de la relación laboral debía tener lugar en la fecha de la Sentencia de instancia. En efecto, la empresa no tiene por qué asumir mayores costes tanto en indemnización como en salarios de tramitación porque el Juez de instancia se haya equivocado. Por esta regla de tres, si el TSJ hubiera confirmado la Sentencia de instancia y se hubiera tenido que ir en casación u.d. entonces le hubiera salido más costoso, y esto no tiene que ser así, porque significa que ha tenido que ir a una instancia superior porque el Órgano Judicial inferior no ha funcionado correctamente.

c') En todo caso, los salarios de tramitación se calculan hasta el día anterior a la fecha de la Sentencia porque es cuando se extingue la relación laboral; es lógico que a partir del día la

extinción de la relación laboral —computando dicho día— no se devenguen salarios de tramitación. Si seguimos nuestra tesis los salarios de tramitación irán única y exclusivamente hasta la fecha anterior a la de la Sentencia de instancia.

— STSJ de Cataluña de 19-VI-1998, P. Sr. Vázquez de Parga Chueca (AS 1998\2083).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima la demanda declarando nulo el párrafo 2.º del pacto 2.º del contrato celebrado el 9-VI-1995, improcedente el despido del actor y extinguido el contrato celebrado entre José Antonio M.B. y el FCB, por incumplimiento del citado Club, condenándole a abonar al actor la cantidad de 192.000.000 de pesetas. La STSJ estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, revocando la primera Sentencia, desestimando las demandas formuladas por el actor y absolviendo de éstas a la empresa. La STS de 11-X-1999, P. Sr. Ríos Salmerón (RJ 1999\7872) desestimó el recurso de casación interpuesto por el trabajador por falta de contradicción.

b) Comentario.

a') La Sentencia que comentamos dice así:

— En primer lugar, sigue la doctrina de la STS de 23-XII-1996, también reseñada, y termina argumentando: «A la vista de la situación así planteada, y no tratándose en la segunda demanda de un despido disciplinario ni de hechos íntimamente ligados con los que motivaron la primera demanda de extinción contractual, parece lógico examinar en primer lugar las cuestiones derivadas de ésta por ser, en el tiempo, anterior a la otra».

— En segundo lugar, el FD siguiente dice así:

«QUINTO.—Con relación, pues, a la extinción indemnizada del contrato instada por el trabajador, denuncia el recurrente la aplicación indebida del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 16.2 del Real Decreto 1006/1985, negando que los hechos alegados por el demandante como fundamento fáctico de su acción sean enmarcarles en los incumplimientos fijados en el primero de los preceptos mencionados. No obstante, antes de entrar en el examen de las razones aducidas en tal sentido por el recurrente se hace preciso determinar la vigencia de la acción ejercitada, cuestión esta de carácter procesal previa a los problemas de fondo, y en este sentido, la Sentencia que se recurre, dictada el 26 septiembre 1997 tras haberse celebrado el correspondiente juicio el día 22 del mismo mes, recoge en su hecho probado 6.º que “José Antonio M. a fecha de hoy y desde finales de agosto presta sus servicios para un club francés”, lo que significa que al dictarse la sentencia, y al celebrarse el juicio, la relación laboral no se hallaba ya en vigor por haberse extinguido de una u otra forma hasta el punto de que el demandante había establecido una nueva relación, incompatible con la primera, con otra entidad deportiva para jugar a baloncesto. Y si mediante la acción de extinción del contrato a instancia del trabajador por una de las causas legales se pretende que el órgano jurisdiccional decrete la rescisión de la relación existente entre las partes, siendo consiguientemente la sentencia favorable que pueda dictarse de carácter constitutivo, es evidente que tal acción no puede prosperar si al dictarse la sentencia la relación laboral que se trata de extinguir ya no existe. Es por ello que debe acogerse el correspondiente motivo de recurso —infracción del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 16.2 del Real Decreto 1006/1985— haciéndose inútil el examen de las cuestiones alegadas en el recurso al respecto, que sin duda podrán ser discutidas en un eventual juicio declarativo indemnizatorio, toda vez que la acción que ahora se ejercita pretende además de la extinción contractual, una decisión indemnizatoria de los perjuicios que tal extinción, motivada por la actuación empresarial, haya podido producir al trabajador, pero no la indemnización de los perjuicios que la conducta previa de la empresa le hubieren, en su caso, ocasionado».

b') No es en absoluto cierto que por razón de que el actor trabajó en otra empresa, el originario contrato con la empresa demandada **se haya extinguido**, pues si se declara la improcedencia —o incluso la nulidad— del despido el contrato «revive» y se está a la espera de que la empresa opte por la indemnización o la readmisión. ¿Es que si opta por la indemnización el contrato no estaría vivo, aun cuando prestara servicios para otra empresa? El contrato estaría ciertamente vivo, en lo único que repercutiría si trabajaba en otra empresa es en los salarios de tramitación, que no se pagarían o se pagarían sólo en parte, nada más, porque si el trabajador se presentara en la empresa para la readmisión, ésta no podría decir: «como trabaja Vd. en otra empresa, su contrato está extinguido y por ello no puedo readmitirle».

En definitiva, lo que hace la STSJ, aunque de forma harto confusa, es desestimar las dos demandas y dejar al trabajador sin indemnización.

La STS, a pesar de que dice que no hay contradicción entre la Sentencia recurrida y la de contraste, se explaya en explicaciones cuando si se inadmite el recurso de casación u.d., debería limitarse a esto, a inadmitirlo.

3. Despido procedente en los procedimientos acumulados

— STSJ del País Vasco de 15-II-2000, P. Sr. Díaz de Rábago Villar (ED 2000/27825).

a) Resumen. La Sentencia de instancia desestima la demanda de despido, absolviendo a la empresa y apreciándose la falta de acción del demandante sobre extinción del contrato desestima dicha demanda absolviendo a la empresa. La STSJ desestima el recurso de suplicación formulado por el trabajador y confirma la de instancia.

b) Comentario.

a') Resume la doctrina de la STS de 23-XII-1996 recordada en ATS de 21-X-1998, ambos comentados. Simplemente recogeremos dos breves párrafos que resumen la tesis de esta extensa Sentencia.

— FD 2.º B), segundo párrafo:

«Conviene señalar, a este respecto [con referencia a la incongruencia omisiva], que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre esta misma imputación en caso análogo al de autos (Sentencia de 23 de diciembre de 1996 —RJ 1996\9848—), señalando que no hay incongruencia alguna en la sentencia que desestima la acción resolutoria del contrato con base en que, en el mismo litigio, se ha declarado la procedencia del despido efectuado días después de la demanda en que aquélla se ejercita, sin que llegue a analizar si concurrían los incumplimientos contractuales alegados por el trabajador».

— FD 5.º C), cuarto párrafo:

«En consecuencia, la calificación del despido como procedente no incurre en la infracción que analizamos y trae consigo, además, una nueva razón para desestimar la acción resolutoria del contrato de trabajo, dado que el contrato había quedado extinguido el 3 de mayo de 1999 [fecha efectos del despido], un mes antes de que se interpusiera demanda pretendiendo su resolución».

b') Podemos resumir la STS comentada con esta argumentación, que es de gran interés:

«Ahora bien, como antes dijimos, el éxito de su acción [de extinción de la relación laboral indemnizada] requiere no sólo la existencia de un grave incumplimiento empresarial (artículo 50.1 ET), sino también que [creemos que hay un error y debe añadirse: «no»] prospere la acción impugnatoria del despido, de tal forma que el vínculo contractual no haya quedado ya extinguido el 3 de mayo último».

c') La Sentencia de instancia y la de suplicación que confirma aquélla, son correctas porque si el despido es procedente es inútil entrar a conocer de la demanda de extinción, pues el contrato se ha extinguido con anterioridad, o sea, en la fecha de efectos del despido.

— STSJ de Valencia de 10-V-2010, P. Sr. Alegre Nueno (CENDOJ: ROJ: STSJ CV 3010/2010-Recurso 2676/2009).

a) Resumen. La Sentencia de instancia desestima la demanda de despido y desestima asimismo la demanda de extinción de la relación laboral sin entrar a analizar el fondo del asunto. La STSJ desestima el recurso de suplicación formulado por el actor y confirma la primera.

b) Comentario.

a') Analiza si tiene que aplicarse el criterio cronológico —procesal o sustantivo— y se remite a la STS de 23-XII-1996, que hemos seleccionado. No nos volveremos a pronunciar sobre este criterio, pues ya hemos sostenido que no es correcto.

b') La Sentencia de instancia es totalmente correcta, pero no estamos conformes con algunos de los razonamientos jurídicos de ambas Sentencias, cuando, en todo caso, cualquiera que sea el orden cronológico, si el despido es procedente, la extinción ya es superflua, pues no se puede extinguir lo que ya está extinguido con anterioridad.

4. Consecuencias de un ERE previo y demanda de extinción indemnizada

Aunque parece que nos alejemos de la temática de este trabajo, nos parece útil comentar la STS de 26-X-2010, P. Sr. Castro Fernández (ED 2010/298265), pues las consecuencias de la existencia de un anterior ERE son parecidas a que se haya producido un despido previo y que no se haya impugnado.

a) Resumen. La Sentencia de instancia desestima la demanda de rescisión de contrato indemnizada, «sin perjuicio de que la parte actora pueda ejercitar acción de reclamación de cantidad». La Sentencia, resolviendo recurso de suplicación interpuesto por el actor, desestima dicho recurso y confirma la de instancia. La STS desestima el recurso de casación u.d. y confirma la STSJ.

b) Comentario.

a') Es muy importante esta STS porque, aparte de ser muy reciente, aporta las bases de la tesis que mantenemos en este trabajo.

— Dice con toda rotundidad en el FD 1.º, en su parte suficiente:

«1. Los hechos sometidos a enjuiciamiento en las presentes actuaciones consisten, básicamente, en los dos siguientes: a) el trabajador accionante prestó servicios para la demandada hasta el 31-III-2009, fecha en la que su contrato fue extinguido —junto con los restantes 18 trabajadores de la empresa—, a virtud de Resolución recaída en el ERE NÚM000, de la Comunidad Valenciana, tras acuerdo con los representantes de los trabajadores; b) en 8-I-2009 el actor presentó papeleta de conciliación instando la extinción —indemnizada— de su contrato, por impago de salarios.

2. La pretensión fue rechazada por el Juzgado de lo Social núm. 16 de los de Valencia en Sentencia de 26-V-2009 (autos 222/2009) y esta decisión fue confirmada por la STS de la Comunidad Valenciana de 4-XII-2009 (recurso 2615/2009) EDJ 2009/366584, con el argumento de que **“la extinción del contrato ex artículo 50 ET posee eficacia *ex nunc* y requiere la subsistencia de la relación laboral”**».

— Con no menos claridad se pronuncia en el FD 2.º, en su parte de interés:

«2.—El mismo criterio mantiene de forma inequívoca en nuestra posterior Sentencia de 5-IV-2001 (recurso u.d. 2194/2000) EDJ2001/5779, al afirmar que el ejercicio de la acción por impago de salarios es posible aunque se haya iniciado un ERE por crisis económica, dado que “el ejercicio por parte del empresario ante la Administración de la facultad que le confiere el artículo 51 ET, mientras el expediente se encuentre pendiente de decisión, no constituye, conforme a ningún precepto legal que así lo disponga de manera expresa, ningún óbice para el ejercicio por parte de uno o varios trabajadores del derecho que a éstos les otorga el artículo 50, ni siquiera cuando la causa de pedir por parte de empleador y empleados fuere idéntica (...), de tal suerte que, en principio, no puede aducirse una especie de ‘excepción de litispendencia’ en el proceso judicial instado por los trabajadores por el hecho de la latencia del expediente administrativo incoado a solicitud del empresario”; y que **“en tanto el contrato de trabajo esté vigente y el ERE iniciado antes de presentarse la demanda no se haya resuelto, no hay obstáculo legal alguno para la interposición de la aludida demanda y, por ende, para que el Juzgado dicte sentencia resolviendo el fondo de la pretensión, ya sea para estimar la demanda, o ya para desestimarla, a la vista de las alegaciones y pruebas de ambas partes, en tanto en cuanto es preciso distinguir entre el derecho de acceso al proceso... y la acomodación o no a derecho de sus pretensiones, fundamentalmente si se parte de la inusual situación que se ha producido al solicitar una extinción por la vía del artículo 50 ET cuando existe una previa solicitud que persigue igual finalidad con amparo en el artículo 51 del propio Estatuto”**. Y aunque con esta última afirmación se apunte a una cuestión no debatida en el presente proceso (la posible inconveniencia de facilitar reclamaciones que se puedan calificar de insolidarias), lo cierto es que el texto literalmente reproducido —en negrita, por nuestra parte— no ofrece duda alguna respecto de que reitera la exigencia que la relación laboral esté

vigente para que la sentencia pueda declarar —con carácter constitutivo y “ex nunc”—la extinción del contrato de trabajo a instancia del operario. **Mal se puede declarar que un contrato se extingue desde la fecha de la sentencia y con derecho a determinada indemnización (45 días por año de servicio), si el mismo ya había fenecido anteriormente por mor de una legítima decisión administrativa y con otra indemnización (20 días por año de servicio); por definición, sólo cabe “extinguir” lo que esté “vivo”».**

b') Pocos comentarios podemos hacer ante argumentaciones tan convincentes, tan sólo remarcar que si la Sentencia que estima la demanda de acción resolutoria indemnizada tiene efectos constitutivos, o sea, *ex nunc*, en otras palabras, los efectos de la extinción lo son a partir de la Sentencia, está meridianamente claro que la relación laboral, en el momento de que se extingue, debe estar «viva». Y en este sentido dice de forma definitivamente clarificadora, «sólo cabe “extinguir” lo que esté “vivo”». Por tanto, si por cualquier circunstancia se ha extinguido con anterioridad la relación laboral (y que, por supuesto, esta extinción produzca efectos jurídicos), no podrá rescindirse con posterioridad.

Pero entonces, para evitar Resoluciones contradictorias, si la causa de la anterior extinción se encuentra fuera del procedimiento en que se ventila la acción de extinción indemnizada, deberemos averiguar cuál de las partes tiene la carga de lo que podríamos denominar «comunicación oficial», o sea, hacer saber al Magistrado del procedimiento de extinción indemnizada que, por la causa que sea, no procede estimar la demanda de extinción indemnizada porque el vínculo laboral ha sido extinguido con anterioridad. Parece que dicha carga la tiene la parte actora, pero a veces no es así. Nos remitimos al efecto a las SSTC 158/1985 y 209/2005, que comentaremos posteriormente con la extensión necesaria.

5. La problemática de los salarios de tramitación

— STS de 30-IV-1990, P. Sr. Bris Montes (RJ 19903511, ED 1990/4575).

a) Resumen. Se dictaron 2 Sentencias en la instancia. Una de fecha 10-VII-1985 por la que se declaró resuelto el contrato, que pende de recurso ante la Sala de lo Social del TS. La otra, de fecha 20-X-1986 declarando la nulidad del despido, condenando a la empresa a la readmisión inmediata y al abono de los salarios dejados de percibir hasta el 10-VII-1985. Contra dicha Sentencia se interpuso por la parte actora recurso de casación por infracción de Ley, que desestimó el recurso.

b) Comentario.

a') La Sentencia de instancia de fecha 20-X-1986 y la del STS que se comenta —que confirma la anterior— hacen pronunciamientos cuando menos contradictorios, pues si entienden, por los salarios de tramitación, que la relación laboral se ha extinguido en fecha 10-VII-1985 (fecha de la Sentencia que resuelve la extinción indemnizada), ¿por qué condena a la empresa a la readmisión si, repetimos, la extinción se ha producido el 10-VII-1985?

b') Los salarios de tramitación en principio parecen que respecto a su finalización son correctos, pues no es de recibo que la parte actora pretenda percibir salarios de tramitación después de la extinción de la relación laboral, si bien en concreto el último día de devengo de salarios es el día anterior a la Sentencia.

c') El verdadero problema es ¿qué ocurriría si la Sentencia que declara la extinción indemnizada se revocara? Lo estudiaremos en el apartado posterior de «procedimientos no acumulados».

También es importante la argumentación de que en el caso que se examina si la Sentencia de instancia que declara la extinción de la relación laboral lo hace con fecha 20-X-1986 (fecha de dicha Resolución) los efectos constitutivos son a partir de dicha fecha aun cuando la firmeza lo sea con posterioridad.

— STSJ de Madrid de 26-II-2003, antes reseñada, condena al pago de salarios (en estimación sobre las 2 acciones) hasta la notificación de Sentencia. El pago de salarios es correcto, pero hasta la fecha anterior a la Sentencia, pues en la fecha de ésta es cuando se extingue la relación laboral.

— STS de 25-I-2007, P. Sr. Fuentes López (ED 2007/18248, RJ 2007/2141).

a) Resumen. La Sentencia de instancia declara la improcedencia del despido y la extinción de la relación laboral con condena a la indemnización. La Sentencia de suplicación desestima el recurso y confirma la de instancia. La Sentencia del TS condena, además, al pago de los salarios de tramitación desde el despido hasta la Sentencia de instancia, salarios que se fijarán en ejecución de Sentencia.

b) Comentario.

a') La STS que examinamos vuelve a enzarzarse en los criterios de siempre, es decir, cronológicos sustantivo o procesal, que, con todos los respetos (y como veremos en el «Desarrollo de los Temas»), no sirven para nada teórico ni práctico.

b') Es importante esta Sentencia porque, con buen criterio, al estimar ambas acciones, condena a los salarios de tramitación desde el despido hasta la fecha de la Sentencia de instancia. Pero sería más correcto que los salarios comprendieran hasta el día anterior a la Sentencia de instancia, por cuanto la de ésta es la fecha de efectos de la extinción, lo que debería constar en la Sentencia de instancia y no se ha recogido. Por tanto, si en la fecha de la Sentencia de instancia se extingue la relación laboral, ese día, lógicamente, no se pueden devengar salarios.

c') Nos preguntamos, ¿qué hubiera ocurrido si se hubiera desestimado la demanda tanto en la Sentencia de instancia como en la de suplicación; se hubiera acordado la extinción de la relación laboral en la fecha de la Sentencia de instancia o en la fecha de la Sentencia de casación? Tiene mucha importancia porque las indemnizaciones y los salarios de tramitación, en el segundo caso serían muy superiores. Parece justo que fuera en la Sentencia de instancia, porque estas cuantías no pueden depender del mayor o menor acierto del Juez *a quo* —o *ad quem*—.

d') Es importante la argumentación de la Resolución que comentamos en el sentido de que los salarios de tramitación se fijarán en ejecución de Sentencia, que por otra parte no hace más que seguir el mismo criterio que las SSTs que hemos recogido anteriormente.

G) La no acumulación por imposibilidad procesal

1. Por no impugnación

— STS de 5-II-1990, P. Sr. Gil Suárez (ED 1990/1086, RJ 1990\820).

a) Resumen.

— Al parecer, en fecha 7-IV-1988 la empresa demandada entrega carta de despido de fecha 8-IV-1988 al actor.

— En fecha 29-III-1988 la actora presentó demanda de conciliación y después presentó demanda —en fecha no especificada— de acción de extinción indemnizada, dictándose Sentencia de instancia en fecha 4-VII-1988 estimando la demanda, declarando extinguida la relación laboral y condenando a la empresa al pago de indemnización. La STS resolviendo el recurso de casación por infracción de Ley interpuesto por la empresa demandada, estima dicho recurso y absuelve a la demandada de las pretensiones formuladas de contrario (habiendo entrado en el fondo y llegado a la conclusión que no procede tal extinción indemnizada).

b) Comentario.

Hemos puesto esta STS en este apartado porque nos faltan datos respecto del despido, pues no consta en ella si se ha impugnado o no se ha impugnado, si se podía acumular con la acción de extinción indemnizada o no.

Parece que se ha cumplido lo que hemos denominado «la carga de la comunicación oficial», respecto de las partes, que analizaremos con posterioridad, pues en la STS consta que se ha producido un despido. Pero al haberse desestimado la demanda por el TS la Sentencia comentada no interfiere en absoluto respecto del despido.

— STS de 23-XII-1996, P. Sr. Martínez Emperador (ED 1996/10103 y RJ 1996\9848).

a) Resumen. La Sentencia de instancia estima la acción de extinción de contrato condenando a la empresa al pago de una indemnización y desestima la acción de despido. La Sentencia de

suplicación estima el recurso formulado por la empresa, desestima la acción de extinción del contrato y absuelve a dicha empresa. La STS desestima el recurso de casación u.d. formulado por el actor.

b) Comentario.

a') Ante todo, y aun intentando mantener el respeto por una Sentencia harto defectuosa de instancia, no podemos silenciar que se trata de una Resolución Judicial. En efecto, no puede nunca desestimarse la demanda por despido para a continuación estimar la acción de extinción indemnizada. Como dice la Sentencia de suplicación, no se puede dar lugar a la demanda de extinción indemnizada si antes ya se ha extinguido la relación laboral por el despido procedente (lo que se produce al desestimar la demanda de despido). No se puede extinguir lo ya extinguido anteriormente.

b') Pero el Abogado del trabajador no va a la zaga al Magistrado anterior, y no se da cuenta de que la Sentencia de instancia está mal. En definitiva, lo que tenía que haber hecho es recurrir la no estimación de la demanda por despido, porque, repetimos, si la acción de despido continuaba siendo desestimada, el trabajador estaba vendido desde el punto de vista jurídico procesal.

c') La Resolución comentada ha sido sobredimensionada, porque pretende imponer unas pautas sobre el conocimiento de las dos acciones, sin conseguirlo, y, a pesar de ello, es citada continuamente tanto por Magistrados como por autores científicos. Quizá el contenido más importante que tiene es que viene a decir que no hay incongruencia omisiva alguna en la Sentencia que desestima la acción resolutoria del contrato, con base a que, en el mismo litigio se ha declarado la procedencia del despido efecutado días después de la demanda en que aquélla se ejercita, sin que llegue a analizar si concurrieron los incumplimientos contractuales alegados por el trabajador.

Veamos en este sentido el FD 2.º5:

«5. Las consideraciones que preceden no deben conducir sin embargo a la estimación del recurso, como así resulta de las razones siguientes:

a) De una parte, porque la aludida consideración conjunta se hizo ya inviable en suplicación, dado que el trabajador no recurrió el pronunciamiento de instancia que, declarando la procedencia del despido y consiguientemente eficaz la extinción contractual producida por éste, desestimó la pretensión impugnatoria del mismo.

b) De otra, porque el fallo impugnado cumple el requisito de exhaustividad que establece el artículo 359 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, ya que decide todos los puntos litigiosos, pues, manteniendo indemne el pronunciamiento de instancia que declaraba la procedencia del despido —lo que era obligado por el aquietamiento del trabajador— desestima la acción resolutoria deducida por éste, ofreciendo una motivación que consideraba suficiente ante tal aquietamiento y en la que no entraba a analizar, por entenderlo innecesario, otros motivos de suplicación también alegados por la empresa recurrente, en los que directamente se combatía que concurriera en el caso las causas alegadas por el trabajador para fundar su citada acción resolutoria.

Consiguientemente, no cabe apreciar las infracciones denunciadas, siendo de significar, por último, que el hoy recurrente no ha ofrecido sentencia que sirva como término de comparación sobre la cuestión relativa a la concurrencia o no de las aludidas causas, quedando así impedida la Sala para pronunciarse sobre ello, dado los límites que configuran este recurso de casación para la unificación de doctrina».

d') Abundando en lo dicho en los dos anteriores párrafos, debemos dejar constancia que el párrafo que reproducimos al hacer referencia al ATS de 21-X-1998, es citado continuamente por todos los operadores jurídicos y creemos que no hay para tanto.

e') Por último dejar constancia, al margen del comentario que hemos hecho, de que hemos seleccionado esta Resolución en el presente apartado porque podríamos suponer que no se han podido acumular ambas acciones —despido y extinción indemnizada— y que el despido no se impugnó y se formuló demanda de extinción indemnizada. Es muy parecido al supuesto que contempla la STC 209/2005 que después comentaremos *in extenso*. Entonces existe lo que hemos denominado «carga de la comunicación oficial», en que la(s) parte(s) que pueda(n) resultar beneficiadas por la no impugnación del despido, deberá(n) comunicarlo, cuando sea procesalmente posible, en los autos de demanda de extinción indemnizada, antes de la Sentencia, y si no es

posible, en su caso, durante el recurso de suplicación ante el TSJ correspondiente, para que se dicte Sentencia o Auto del artículo 22 LEC, o sea, de imposibilidad sobrevenida del objeto, y su archivo, por cuanto no se puede extinguir la relación laboral en la demanda de extinción indemnizada si se ha extinguido con anterioridad por la no impugnación del despido, como dice una de las Resoluciones que hemos seleccionado, para que se extinga la relación laboral tiene que estar «viva».

— STSJ de Valencia de 16-VII-2009, P. Sra. Montes Cebrián (ED 2009/263909).

Resumen. La Sentencia de instancia, acogiendo la excepción de falta de acción, desestima las demandas, absolviendo a las empresas en la instancia y sin conocer del fondo del debate, de las pretensiones en su contra deducidas en aquéllas. La STSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora y confirma la Sentencia recurrida.

Comentario.

a) Las argumentaciones pueden sintetizarse, recogiendo que «las sentencias del TS Sala 4.^a, de fechas 8 de mayo y 18 de julio de 1990 (ED 1990/7816) o de 23 de abril de 1996 (ED 1996/3261), la que declara que para el éxito de la acción de rescisión de la relación laboral a instancia del trabajador por incumplimientos del empresario del artículo 50.1 ET, es necesaria la preexistencia de la relación jurídico laboral al tiempo de dictarse la sentencia, porque no puede pretenderse la resolución de una relación si ya no existe por haber sido previamente resuelta por cualquiera de las partes. Esta tesis se explica por la naturaleza constitutiva de la sentencia que se dicta en los procesos instados al amparo del artículo 50 ET, de modo que es el pronunciamiento judicial el que, en su caso, extingue la relación laboral entre las partes, a diferencia de lo que ocurre en procesos impugnatorios de los despidos, en los que la sentencia se pronuncia sobre la legalidad de una decisión que ya ha sido tomada y que se ha hecho efectiva con el cese en el trabajo del trabajador despedido. (...). Por el contrario, en los supuestos de extinción por despido “tanto la doctrina científica como la jurisprudencia” han coincidido en términos generales, en la naturaleza extintiva de la resolución empresarial del despido, que lleva a determinar el carácter autónomo y constitutivo del acto del mismo despido que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo. Así resulta de los artículos 49.11 y 54.1 ET y del artículo 3 del Convenio núm. 158 de la OIT y así lo atestigua el TC, que en Sentencia 3/1987, de 12-III (ED 1987/3, RTC 19873), invoca la jurisprudencia consolidada del TS y la doctrina del TCT en el sentido de que la relación laboral, a consecuencia del acto del despido se encuentra rota y el restablecimiento del contrato sólo tendrá lugar cuando haya una readmisión y ésta sea regular (...). De modo que una de las consecuencias que se derivan de esta construcción es la imposibilidad de que prospere una demanda extintiva amparada en el artículo 50 ET, si previamente se ha producido el despido del trabajador y éste no ha reaccionado frente a tal decisión empresarial mediante la presentación de la correspondiente demanda, pues en estos casos, como se dice gráficamente, el juez no puede extinguir lo que ya se extinguió por una decisión empresarial que no fue impugnada en tiempo y forma.»

b) Es totalmente correcta esta Resolución, por cuanto, como dice muy gráficamente, en el momento en que se dicta Sentencia de extinción con indemnización, es necesaria la preexistencia del vínculo laboral para la extinción de la relación laboral al tiempo de dictarse Sentencia, es decir, que el Juez no puede extinguir lo que ya se extinguió por una decisión empresarial que no fue impugnada en tiempo y forma.

c) En lo que no estamos de acuerdo es en esta afirmación que hemos transcrito: «... la relación laboral, a consecuencia del acto del despido se encuentra rota y el restablecimiento del contrato sólo tendrá lugar cuando haya una readmisión y ésta sea regular...»

Como defendemos en distintos puntos de este trabajo, aunque es cierto que la relación laboral se extingue, caso de despido, y queda así caso de no impugnación, con la Sentencia en que se declare el despido nulo o improcedente, «resucita», en cualquiera de los supuestos que puedan darse. Así:

— Si el despido es nulo, tal declaración cuando adquiere firmeza —incluso antes de ésta, en la ejecución provisional, pues si no fuera así no se readmitiría provisionalmente al trabajador—

hace que el contrato «reviva», porque en caso contrario no sería posible la readmisión, y si se declara la imposibilidad de tal readmisión, por ejemplo, por cese o cierre de la empresa, del artículo 286 LJS, dicho precepto dice que se «declarará extinguida la relación laboral». Lógicamente, si la relación laboral no estuviera viva no podría extinguirse porque ya lo estaría con anterioridad.

— Si el despido es improcedente y se opta por la indemnización, antes de la reforma que se dirá, previamente la Sentencia declara la improcedencia del despido y la opción por la indemnización o la readmisión. En cualquiera de las opciones, la relación está viva, pues, de lo contrario, no se producirían salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la Sentencia, cualquiera que sea la opción.

Puede decirse de contrario que con la actual reforma del artículo 56 ET, por RD-Ley 3/2012, si se opta por la indemnización ya no se producen salarios de tramitación, pero de alguna manera si las partes piden al Juzgado que se declare la extinción, éste deberá efectuar tal declaración, pero, ¿en qué fecha? Pues como dice el artículo 56.1, 2.º párrafo: «El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo». Parece que en la fecha de efectos del despido. Pero dejamos este supuesto en el aire porque cuando abordemos la referida reforma lo analizaremos cumplidamente.

— Si el despido es improcedente y se opta por la readmisión está claro que la relación laboral está «viva», pues, caso contrario, la empresa no tendría la obligación de readmitirle, y si no lo hace voluntariamente, el trabajador puede pedir la ejecución por NR o RI (no readmisión o readmisión irregular) y si se hace cualquiera de estas declaraciones, el artículo 281.2, a) LJS dice que en el Auto se declarará «extinguida la relación laboral». Lógicamente, si no estuviera viva la relación laboral no podría extinguirse.

2. Por desistimiento de la acción de despido

— STSJ de Castilla-La Mancha de 9-III-1999, P. Sr. Montiel González (AS 1999\1318).

a) Resumen.

— En el proceso 235/1996 recayó Sentencia de 20-VII-1996 en la que se declaraba extinguida la relación laboral que le vinculaba con la empresa, condenando a ésta al pago de una indemnización. La empresa anunció recurso de suplicación que no fue admitido por cuanto no consignó el capital objeto de condena. Se desestimó la queja que interpuso la empresa.

— Antes de que la referida Sentencia alcanzara firmeza, la empresa procede a despedir al trabajador con fecha 10-IX-1996. Éste interpuso demanda en 7-X-1996, tramitado en el proceso 925/1996, y que concluyó por desistimiento del trabajador, formulado en 11-III-1997.

— El Auto recurrido acordaba proceder a la ejecución de la Sentencia en que condenaba a la extinción de la relación laboral y condenaba a la empresa al pago de una indemnización. La STSJ desestimaba el recurso interpuesto por la empresa demandada y confirmaba dicha Resolución recurrida.

b) Comentario. Es lógico que si la Sentencia de extinción indemnizada se dictó antes del despido y se desistió de éste, pueda ejecutarse dicha acción extintoria indemnizada, pero debe efectuarse la que hemos denominado «comunicación oficial» para que ambos Juzgados —si son distintos— tengan conocimiento de la existencia de ambos procedimientos y no dictar Resoluciones de ejecución contradictorias.

— STC 209/2005, de 18-VII, P. Sr. Gay Montalvo (RTC 2005\2009).

a) Resumen.

— El trabajador formuló demanda de extinción de su relación laboral con la empresa en fecha 4-VIII-2000, admitida a trámite se señaló a juicio para el día 12-IX-2000, en que se celebró. Se dictó Sentencia el 10-X-2000 estimatoria de la demanda declarando extinguida la relación laboral y condenando a la empresa al pago de indemnización. La empresa formuló recurso de suplicación que fue desestimado por STSJ de 9-I-2001. Interpuesto por la empresa recurso de casación u.d., fue inadmitido por ATS de 22-VI-2001.

— La empresa mediante comunicación escrita de 4-X-2000 procedió al despido disciplinario del trabajador, por hechos acaecidos con posterioridad a la interposición de la demanda anterior, formulando el trabajador demanda por despido el 20-X-2000. Se señaló juicio para el día 2-IV-2001, «desistiendo en ese acto el demandante de su acción, aclarando expresamente en el acto que, al haber sido resuelto previamente el contrato de trabajo, ni la empresa estaba facultada para despedirle, ni él para demandarla, razones que, a su juicio, justificaban el desistimiento».

— Firme la Sentencia de extinción del contrato el trabajador instó la ejecución. El Juzgado dictó Providencia accediendo. Dicha Providencia fue recurrida en reposición por la empresa, alegando que cuando recayó Sentencia de extinción el actor ya había sido despedido y dado que el despido tenía efectos desde el día en que se produjo, no procedía la ejecución. El recurso fue desestimado por Auto. La empresa recurrió en suplicación, que fue estimado por STSJ de 19-II-2002, declarando que la eficacia del despido, esto es, 4-X-2000, prevalece sobre la eficacia de la acción extintiva que sólo tiene lugar con la Sentencia firme que acoge la extinción unilateral instada; la Sentencia resolutoria del vínculo laboral de fecha posterior al despido no podía resolver un contrato que ya estaba extinguido con anterioridad por el despido.

— Con fecha 5-XI-2003 el trabajador formuló demanda de amparo ante el TC, que fue estimada, restableciendo en definitiva el derecho de aquél a la ejecución de una Sentencia.

b) Comentario.

a') Podemos resumir la STC.

— El derecho a la ejecución de Sentencias forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que, en caso contrario, las decisiones judiciales y los derechos que en ellas se reconocen no serían más que meras declaraciones de intenciones y, por tanto, no estaría garantizada la efectividad de la tutela judicial; las Resoluciones judiciales firmes no pueden ser modificadas al margen de los supuestos y cauces taxativamente establecidos en la Ley.

— El actor obtuvo Sentencia de extinción indemnizada de 10-X-2000 y formuló una posterior demanda por despido disciplinario en 4-X-2000 que transcurrió en paralelo al no existir posibilidad de acumulación del artículo 32 LPL como consecuencia de producirse el despido después de la celebración del juicio oral del primer procedimiento (12-IX-2000). La STSJ confirmó la de instancia en fecha 9-I-2001. En fecha 2-IV-2001 se celebró el juicio oral del despido, y el trabajador desistió, «advirtiendo expresamente de la existencia de dichas Sentencias favorables a la extinción y de la imposibilidad, por ello, de que se pudiera conocer de la extinción disciplinaria de una relación laboral ya existente o, más precisamente, señalando que «la relación laboral ya está extinguida y por tanto ni la empresa tiene facultad de despedir al trabajador, ni el trabajador de accionar contra la empresa».

— Establecida la firmeza de la Sentencia e iniciada su ejecución es cuando por primera vez la empresa plantea la cuestión que finalmente aboca a la inejecución de ésta. La empresa en concreto plantea la imposibilidad de ejecutar dicha Sentencia por entender que cuando ésta se dicta (10-X-2000), la relación de trabajo ya se había extinguido por el despido (4-X-2000).

— Se trata de una cuestión nueva, en el sentido de que ha sido planteada por primera vez en la fase de ejecución de la Sentencia, pero no puede configurarse como una cuestión sobrevenida en fase de ejecución por cuanto el despido disciplinario acaeció con anterioridad a la primera Sentencia estimatoria y su inicial planteamiento en fase ejecutiva es fruto, no sólo del azar, sino también y de forma relevante, de la ausencia de puesta en conocimiento de su existencia por las partes afectadas. No se pudo acumular (artículo 34.1 LPL, la acumulación antes del juicio) al haberse celebrado ya el juicio por resolución del contrato. Pero a partir de dicho acto el mero azar temporal devino en exigencia de buena fe procesal, por cuanto la falta de conocimiento judicial (del desistimiento del despido) no puede imputársele al trabajador que es quien obtuvo una Sentencia favorable, devenida posteriormente firme, y que finalmente termina por inejecutarse, una conducta reproachable o negligente.

— En el caso enjuiciado, en definitiva, dice la Resolución comentada, que el empresario sí tuvo «oportunidad y momento procesal oportuno para alegar lo acaecido [el desistimiento del despido] y favorecer el enjuiciamiento conjunto al que tiende la normativa procesal en estos casos con el

objetivo de evitar fallos paralelos y distorsiones entre ellos y en su ejecución», tanto en el recurso de suplicación [que fue interpuesto el 3-XI-2000] después de haber despedido al trabajador [el 4-X-2000] como —con menor alcance— en el de casación u.d.

— Es claro que en fase ejecutiva cabe plantear cuestiones no decididas en el título ejecutivo cuando son nuevas en el apremio e interponer los recursos pertinentes previstos, en su caso, por el legislador, pero en general se entiende que las cuestiones nuevas son sobrevenidas.

b') Es importante esta STC porque se refiere a lo que podríamos llamar «la carga del conocimiento oficial», que fue introducida en la STC 158/1985, de 26-XI, P. Sr. Latorre Segura (RTC 1985/158).

En efecto el supuesto de hecho de esta última Resolución se refiere a que por unos mismos hechos, producción de un AT, por falta de medidas de seguridad se impuso a la empresa una sanción administrativa de 100.000 pesetas; fue recurrida en el orden contencioso-administrativo ante la Audiencia Territorial, que absolvió a la empresa y dicha Sentencia devino firme.

Paralelamente se impuso a la empresa un recargo de prestaciones. La empresa aportó ante la Sala de lo Social del TCT testimonio de la Sentencia firme del contencioso-administrativo, que fue inadmitida por aquél. La STC confirmó el recargo de prestaciones.

La empresa formuló recurso de amparo ante el TC. Éste dijo que unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado, y que esta negación del principio de contradicción vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 CE; a los más elementales criterios de la razón jurídica repugna aceptar la firmeza de distintas resoluciones judiciales en virtud de las cuales resulta que unos mismos hechos ocurrieron y no ocurrieron o que una misma persona fue su autor y no lo fue.

La empresa quiso presentar ante la Sala de lo Social del TSJ certificación de la Sentencia firme de la Audiencia Territorial orden contencioso-administrativo, que lo rechazó en base al artículo 160 LPL. El TC dice que este artículo debe interpretarse, «como todo precepto, conforme a la Constitución». En definitiva de lo que se trata es de que el segundo Tribunal tenga en cuenta lo juzgado por el primero (siempre que se efectúe por el que tenga la carga de la «comunicación oficial»), lo que así ocurrió en el presente caso; no se trata de que una jurisdicción sea superior a la otra; pero que el Tribunal que deba juzgar en segundo lugar pueda «razonadamente desechar la identidad de situaciones cuando la contradicción sea sólo aparente, o existan razones que justifiquen una diversa apreciación de los hechos. No se trata, pues, de que una jurisdicción haya de aceptar siempre de forma mecánica lo declarado por otra jurisdicción, sino que una distinta apreciación de los hechos debe ser motivada».

En este caso se declaró la nulidad de la STC para que éste tome en consideración la dictada anteriormente por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la AT, «aceptando los hechos probados en ella, o razonando su discrepancia».

En síntesis, que la empresa, que tenía «la carga de la comunicación oficial», la cumplió, aportando la Sentencia firme del contencioso-administrativo, a dicho Tribunal, y éste la rechazó sin motivo, cuando debía de tenerlo en cuenta o justificar si se apartaba del criterio del otro Tribunal.

c') Por el contrario, en el supuesto de la STC que comentamos, la empresa, teniendo ocasión de efectuar «la comunicación oficial», incumplió este requisito básico, por lo que, como hemos visto, el TC estimó el amparo a favor del trabajador y restituyó su derecho a la tutela judicial efectiva.

3. Por no ser posible la acumulación, pero impugnando ambas acciones

— STS de 30-IV-1990 (RJ 1990\3511, ED 1990/4575).

a) Resumen. Volvemos a hacer el mismo resumen, para no perder el hilo. Se dictaron 2 Sentencias en la instancia. Una de fecha 10-VII-1985 por la que se declaró resuelto el contrato, que pende de recurso ante la Sala de lo Social del TS. La otra, de fecha 20-X-1986 declarando la nulidad del despido, con efectos de 5-VII-1985, condenando a la empresa a la readmisión inmediata y al abono de los salarios dejados de percibir hasta el 10-VII-1985. Contra dicha Sentencia

se interpuso por la parte actora recurso de casación por infracción de Ley, que desestimó el recurso.

b) Comentario.

Ya hemos dicho que la Sentencia de instancia de 20-X-1986 declarando el despido nulo es totalmente contradictoria porque, por un lado, ordena la readmisión inmediata —efecto básico del despido nulo—, pero, por otro, limita los salarios de tramitación hasta el 10-VII-1985, fecha en que la Sentencia del mismo día declara la rescisión de la relación laboral en la acción de resolución indemnizada, pero esta última no es firme porque está pendiente de resolverse el recurso de casación ante el TS. Y ¿qué ocurrirá si el TS revoca la Sentencia de extinción indemnizada?

Vemos que tiene una gran dificultad responder a esta incógnita de manera lógica y coherente, pero vamos a intentarlo, y suponiendo que se estima la Sentencia de despido nulo.

a') Una primera solución sería:

— Archivar provisionalmente el proceso por despido nulo hasta tanto la Sentencia de extinción indemnizada sea firme por prejudicialidad social, artículo 42 LEC.

— Sería conveniente que el Juez acordara, si lo pide la empresa demandada, la suspensión de los salarios de tramitación hasta que pueda dictarse Sentencia, para no perjudicar ni crear indefensión a la empresa.

— Una vez la Sentencia de extinción indemnizada adquiera firmeza, se dictará Sentencia en la de despido, con los siguientes pronunciamientos.

- Si la Sentencia firme de extinción indemnizada desestima la demanda, la otra Sentencia, la de despido nulo, alcanzará todos sus efectos legales, o sea, obligación de readmitir y salarios de tramitación desde el despido hasta tal readmisión.
- Si la Sentencia de extinción indemnizada se estima, la otra Sentencia declarará la nulidad del despido, pero no habrá lugar a la readmisión por cuanto con anterioridad (por la Sentencia de extinción indemnizada) se ha declarado la extinción de la relación y los salarios de tramitación irán desde el despido hasta el día anterior a la extinción, si ello es posible por el juego de fechas.

b') En segundo lugar, si las partes no se avienen a la suspensión y el Juez cree conveniente dictar un Fallo coherente respecto de la Sentencia de fecha 20-X-1986 de despido nulo, el Fallo de la misma podría ser el siguiente.

«Estimando en parte la demanda promovida por el trabajador “T” contra la empresa “E, S.L.” se declara la nulidad del despido y en consecuencia:

A) Si se desestima el recurso de casación i.L. y se confirma la Sentencia de instancia de la acción de extinción indemnizada (los efectos de ésta serán el 10-VII-1985), la declaración de nulidad del despido queda sin efecto, por cuanto es de imposible ejecución y los salarios de tramitación se devengarán desde la fecha del despido (5-VII-1985) hasta el 10-VII-1985, fecha de efectos de la extinción indemnizada.

B) Si se estima dicho recurso de casación y se desestima en consecuencia la demanda de extinción indemnizada se procederá a la readmisión inmediata del trabajador en las mismas condiciones que regían antes del despido y los salarios de tramitación se devengarán desde la fecha del despido hasta la readmisión.

C) Hasta que se haya resuelto el tan repetido recurso de casación i.-L., la ejecución de la presente Sentencia permanecerá en suspenso».

Se puede matizar, como hemos apuntado antes, que en el acto del juicio respecto de la demanda de despido nulo y para el caso de revocación de la Sentencia de instancia de la acción extintiva indemnizada, si las partes llegan a un acuerdo o la empresa lo solicita, el Magistrado-Juez puede suspender los salarios de tramitación desde la Sentencia del despido nulo (20-X-1986) hasta la fecha de dicha Sentencia de casación.

c') Debemos asimismo poner de manifiesto que los trámites a que nos hemos referido en el tema anterior se han podido prever por cuanto alguna de las partes ha efectuado la denominada

«comunicación oficial» en los autos de despido de la pendencia de resolución del recurso de casación por infracción de ley, respecto de la acción de extinción indemnizada. De no haberse hecho esta comunicación el desenlace podía haber sido muy distinto. Y conforme a las SSTC 158/1985 y 209/2005, que hemos comentado con anterioridad, ¿qué hubiera pasado? Pues si la carga la tenía el trabajador, entonces debería ejecutarse el despido nulo y posiblemente se quedaría sin extinción de la relación laboral ni sin la indemnización.

H) Introducción de un tercer elemento: el empresario ha reconocido la improcedencia del despido y ha consignado correctamente la indemnización

Se trata de la SJS Único de Manresa (Barcelona) de 23-VI-2011, P. Sr. Sampedro Ibáñez, Autos 1141/2010 a los que se acumularon los Autos 100/2011. Es de interés, pero para no consumir demasiado espacio resumiremos sólo la Parte Dispositiva y se comentará en el «Desarrollo». Estima la demanda de despido declarando la nulidad de éste y condena a la empresa a la readmisión inmediata del trabajador y el pago de los salarios de tramitación hasta la notificación de la Sentencia; el trabajador debe devolver a la empresa la indemnización abonada por ésta en concepto de indemnización por despido improcedente. Desestima la demanda de extinción indemnizada por carencia sobrevenida de objeto.

III. POSIBLE BIBLIOGRAFÍA

Ya decimos en la Introducción que éste es un trabajo en que no hemos buscado otros trabajos de autores científicos porque con la Jurisprudencia (*stricto sensu* del TS, pero también de TTSSJ y alguna STC y una SJS) nos basta —y sobra—, pero es que casi sin querer nos hemos tropezado con el trabajo denominado «Acción de extinción y despido. Orden a seguir en su resolución-Foro abierto» (EDB 2007/42173), que pensábamos que podría ser de gran utilidad, pero es que todos los Sres. Magistrados al plantearles las preguntas claves se limitan a seguir la Jurisprudencia del TS, pero sin ninguna crítica y entendemos, aun con el mayor de los respetos, que poco aportan al presente trabajo, menos uno, en concreto el Magistrado del TSJ de Cataluña, Sr. Moralo Gallego, que encontramos de interés su aportación. Por ello resumimos su intervención, aunque advertimos que el método propuesto no es el único posible.

Podemos hacer esta síntesis (no obstante, recomendamos su lectura total):

«2. Sebastián Moralo Gallego. Magistrado de la Sala de lo Social TSJ Cataluña.

Somos de los que opinamos que ha de resolverse siempre en primer lugar la acción de despido, porque la acción de extinción del contrato de trabajo que se formula al amparo del artículo 50 ET es de naturaleza constitutiva, lo que tiene como consecuencia que el contrato de trabajo no queda extinguido hasta el momento en el que adquiere firmeza la sentencia que así lo establece, de forma que mientras tanto se mantiene plenamente vigente el vínculo laboral en toda su extensión y con todos sus efectos, estando el trabajador obligado a seguir prestando servicios en las mismas condiciones en las que lo viene realizando con anterioridad a la presentación de su demanda, pudiendo perfectamente producirse durante ese período la extinción del contrato de trabajo por cualquiera de las otras causas legales previstas en el artículo 49 ET, lo que haría ya inviable jurídicamente dar lugar a la resolución de un vínculo contractual previamente ya extinguido conforme a derecho. (...)»

IV. DESARROLLO DEL TEMA

A) Las posibles extinciones de la relación laboral en el despido

1. En la jurisprudencia

Ya hemos visto en el anterior apartado de «Jurisprudencia-Extinciones de la relación laboral en despido» que si bien simplemente se extinguía la relación laboral con el despido, luego no se explicaba la posible «reconstrucción» del lazo laboral con el enjuiciamiento de dicho despido; posteriormente se decía que la extinción no se produce por el despido, sino por el Auto resolvien-

do el incidente de no readmisión, pero no se decía qué ocurre si, por ejemplo, el empresario opta por la indemnización. La bastante reciente STS de 31-I-2007 decía —en este sentido— que había una doble extinción, la primera, con el despido y la segunda, cuando el despido se declara improcedente y se opta por la readmisión; estamos en la misma problemática, ¿qué ocurre si el empresario opta por la indemnización?

2. Criterios correctos

Como los anteriores criterios no son satisfactorios, intentaremos ofrecer una exposición detallada y correcta sobre este punto.

a) Como dice la STS de 15-XI-2002, antes reseñada, el solo hecho del despido, como manifestación de voluntad unilateral del empresario, presupone que se extingue la relación laboral, en base al artículo 49.1.k) ET, por cuanto dicho precepto dice literalmente, «El contrato de trabajo **se extinguirá** [entre otros motivos] por despido del trabajador». Donde se define perfectamente que la extinción se produce con la única voluntad unilateral de «despedirlo» del empresario, es el artículo 54.1 («Despido disciplinario») ET: «El contrato de trabajo podrá **extinguirse** por decisión del empresario, mediante **despido**, ...». Naturalmente que el despido se producirá por haber incurrido en una causa lícita («despido objetivo») o por una causa ilícita (el disciplinario, por «un incumplimiento grave y culpable del trabajador»), pero esto ya se verá posteriormente en vía judicial. Si no se impugna por el trabajador el despido equivale a «procedente» (artículo 108.1 LPL) y surtirá todos sus efectos retroactivamente, en la fecha de efectos del despido, valga pues la redundancia.

b) Pero aunque se produce, como hemos visto, una primera extinción del contrato, éste «se recompone», «se reconstruye», «resucita» o como queramos llamarlo mediante diversos sinónimos, entendemos que con la Sentencia si ésta es condenatoria y declara la improcedencia o la nulidad del despido (ya sea disciplinario u objetivo). Para demostrar que es así, sólo tenemos que examinar el artículo 56 ET.

En su núm. 1, apartados a) y b), el legislador concede 5 días para optar por la indemnización o por la readmisión (si no hay opción expresa, se entiende que la empresa tácitamente opta por la readmisión, artículo 56.3 ET) y no hace distinción para su recomposición que la opción sea en un sentido u otro.

c) Examinemos ahora la Ley Rituaria. El artículo 276 LPL —278 LJS, con el mismo contenido— únicamente recoge los trámites —extraprocesales— que la empresa tiene que hacer para readmitir al trabajador. Si la readmisión es correcta, la LPL —lo propio hace la LJS— ya no efectúa ninguna regulación por cuanto si se produce algún hecho de trascendencia jurídica ya no afecta al procedimiento por despido, puesto que la relación laboral, que se recompuso con la Sentencia por despido improcedente —o nulo— continúa viva y se supone que las partes van cumpliendo con sus obligaciones: el trabajador continúa prestando sus servicios y el empresario paga sus salarios y que, además, se presume que se han abonado los salarios de tramitación (desde el despido hasta el día anterior a la readmisión). Observemos que si la readmisión es regular y la empresa no efectúa el pago de los salarios generados a partir de tal readmisión, para reclamarlos el trabajador tendría que efectuar una reclamación de cantidad, por cuanto el procedimiento por despido se agotó con la readmisión efectuada en legal forma; únicamente podrían efectuarse trámites de ejecución de despido en el caso de que la empresa no hiciera efectivos los salarios de tramitación (hasta el día anterior a la readmisión), en que sí podrían reclamarse en dicha ejecución.

Si no se produce tal readmisión o es irregular, se dictará Auto de extinción de la relación laboral en la fecha del Auto que resuelva «la vistilla» y la indemnización se volverá a contar, desde la fecha de antigüedad en la empresa hasta el día de dicha Resolución, y los salarios desde el día siguiente a la notificación de la Sentencia —y si no se han contado, desde la fecha del despido— hasta el día anterior en que se dicta el Auto incidental. O, en palabras del artículo 279.2.a) LPL —281.2.a) LJS—, que dice literalmente que el Auto «Declarará **extinguida** la relación laboral en la fecha de dicha resolución», es decir, que si extingue la relación laboral es porque ésta «**estaba viva**».

Lamentablemente, la Ley no contempla el supuesto en que el trabajador es requerido de reanudación de prestación de servicios, supongamos que en legal forma, y no acude a la empresa para trabajar como es su obligación. Entonces, algunos empresarios entienden que se ha producido un nuevo despido por ausencias injustificadas, y lo despiden otra vez. Entendemos que no se trata de un nuevo despido, pues aun cuando se trate de una laguna intolerable de la Ley, estos hechos deben resolverse en ejecución de Sentencia del primer despido, pues la incomparecencia se ha producido a consecuencia del requerimiento del artículo 276 LPL —278 LJS—, o sea, en trámites de ejecución de Sentencia de despido, con lo que tal incumplimiento debe resolverse, repetimos, en esa ejecución. Entonces se declara la extinción de la relación laboral por dimisión del trabajador o por ausencias injustificadas, por aplicación analógica, respectivamente, del artículo 49.1.d) y artículo 54.2.a), ambos del ET, por supuesto sin derecho a indemnización y con fijación de los salarios de tramitación que se devengan hasta el día anterior a la fecha fijada para la readmisión. Vemos que es otro supuesto de extinción de la relación laboral —previa rehabilitación de la primera extinción por despido— que trae causa en el despido.

d) Obsérvese, pues, que se van produciendo salarios de tramitación, lo que significa que la relación laboral estaba vigente, pues, si no es así, si ya estuviera extinguida lógicamente no se devengarían salarios de tramitación. Debemos concluir, pues, que cuando el empresario despide al trabajador se extingue la relación laboral, pero no definitivamente, pues sigue latente y está sujeta a dos condiciones.

a') Que no se impugne el despido. Entonces la extinción de la relación laboral es firme, con efectos de tal despido. Equivale a lo que el artículo 108.1 LPL —mismo artículo en la LJS— califica como «procedente», aunque sin necesidad de impugnarlo, pero con las mismas consecuencias, es decir, como dice el artículo 109 de la misma Ley —mismo artículo LJS—, «Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación». El despido no impugnado también tiene estos efectos, y, por supuesto, la extinción de la relación es definitiva, como hemos apuntado.

Hemos visto que el artículo 109 dice muy gráficamente que si no se impugna el despido la extinción quedará «convalidada», o sea, que declara «válido» definitivamente uno de los efectos del despido que no es otro que la extinción definitiva del vínculo laboral.

b') Que se impugne el despido, a su vez pueden darse dos supuestos:

1. Que se concilie. Entonces se darán los supuestos correspondientes a esta situación procesal:

— Que se reconozca por la empresa que el despido es improcedente, normalmente se extingue la relación laboral con efectos del despido y la empresa ofrece pagar la indemnización, sin salarios de tramitación si la consigna dentro de las 48 horas. Actualmente se ha suprimido este plazo, como después veremos.

— Que se reconozca por la empresa la improcedencia o la nulidad del despido y se pacte la readmisión. Entonces la relación laboral continúa «viva», salvo que nos encontremos ante una NR o RI, tramitándose «la vistilla» del despido improcedente, artículos 277 y ss. LPL —279 y ss. LJS—, y en el de nulidad por los trámites de los artículos 280 y ss. LPL —282 y ss. LJS—, continuando también «viva» la relación laboral salvo en el supuesto del artículo 284 LPL —286 LJS—, en que la empresa haya desaparecido o cesado en su actividad, en que se extinguiría la relación laboral en base al artículo 279 LPL —281 LJS—.

2. Que no se concilie, entonces estaremos en lo que, según el artículo 108 LPL —mismo artículo LJS—, el Juez calificará de procedente, improcedente o nulo. En los dos últimos supuestos, con la Sentencia Judicial, la relación laboral se recompone como acabamos de estudiar.

e) Esta recomposición de la relación laboral que efectúa el Juez con su Sentencia, es parecida —salvando las distancias— a lo que ocurría en el desahucio por falta de pago de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1964, caso de viviendas o de locales de negocio de menos de 12.000 pesetas de renta anual. El artículo 147, 2.ª regla, decía que «podrá el demandado [inquilino o arrendatario] **rehabilitar de plena vigencia el contrato** y evitar el lanzamiento si hasta el mo-

mento mismo en que fuera a practicarse, él u otra persona en su nombre, aunque obre sin su consentimiento, paga al actor o pone a su disposición, depositándolo incluso en poder del encargado de ejecutar la diligencia» el importe del principal y los intereses.

Por otro lado, el artículo 114 de dicha Ley disponía que «El contrato de arrendamiento urbano, lo sea de vivienda o de local de negocio, podrá **resolverse** a instancia del arrendador», entre otras causas, por «La falta de pago de la renta o de las cantidades que a ésta se asimilan».

En otras palabras, el contrato de arrendamiento de vivienda o de local de negocio, que se extinguía por Sentencia del Juez, en todo caso en el primer supuesto y si la renta no ascendía más de 12.000 pesetas anuales en el segundo supuesto, el arrendador —y no sólo éste, sino un tercero que obrara incluso sin el consentimiento de aquél— tenía el «poder jurídico» de «rehabilitar de plena vigencia el contrato» antes de que se iniciara la diligencia de lanzamiento, porque *ex lege* así se permitía. «Rehabilitar de plena vigencia» venía a significar que el contrato de arrendamiento, que se había extinguido por decisión judicial volvía a cobrar plena vigencia, quedaba reconstituido, y, por tanto, el inquilino podía continuar ocupando su vivienda o local de negocio como si nada hubiera ocurrido.

En el despido, como hemos visto, ocurre otro tanto. Por la decisión unilateral del empresario de despedir al trabajador, se extingue la relación laboral. Si no se impugna el despido la extinción adquiere validez definitiva. Pero si se impugna y el Juez lo declara improcedente o nulo, la Sentencia Judicial «lo rehabilita de plena vigencia», y si tanto el empresario como el trabajador incumplen con sus obligaciones, el primero de readmitirlo regularmente (darle trabajo en las mismas condiciones anteriores al despido, para que nos entendamos, artículo 110.1 LPL, mismo número que en la LJS) o el segundo de prestar servicios no se presenta a trabajar, entonces *ex lege* —o *a contrario sensu* del artículo 277 LPL, 279 LJS, en el supuesto de incumplimiento del trabajador—por el Juez se tiene que dictar Auto extinguiendo la relación laboral, en este caso definitivamente.

B) La problemática de la prestación de servicios en la acción extintiva en correlación con la de despido

Ya hemos visto que para la Jurisprudencia, cuando por el trabajador se formula acción de extinción indemnizada por su voluntad del artículo 50 ET, la relación debe de encontrarse «viva» y el trabajador debe continuar «prestando servicios», salvo casos excepcionales.

Pero si, además, el trabajador es despedido, entonces, ¿cuál es la actuación que debe seguir el trabajador?, pues, por un lado, si le despiden ya no necesita prestar servicios y no debe reanudar su prestación de servicios aunque el empresario le requiera para ello (salvo un caso excepcional, como hemos visto, STS de 7-XII-2009), pero por otro lado, si no está trabajando se incumple uno de los requisitos básicos para que pueda fructificar la acción extintiva indemnizada.

La solución nos la da la STS de 4-II-1986, antes citada, que en síntesis dice que aunque tenga que prestar servicios (salvo casos excepcionales), si se produce un despido —que es, por tanto, «por causa y decisión de la empresa»—, con ello se justifica la no prestación de servicios.

Entendemos que esta argumentación es muy correcta y parece que aquí da una cierta preferencia a la acción de despido sobre la de extinción indemnizada y por ello no produce que esta no prestación de servicios suponga la desestimación de la extinción indemnizada.

C) Despido objetivo, improcedente y nulo /extinción indemnizada

Respecto de este apartado sólo dedicaremos unas pocas líneas

a) En cuanto al despido objetivo no tiene ninguna particularidad respecto del disciplinario, pues puede ser declarado procedente, improcedente y nulo. Nos remitimos a las tres Resoluciones que hemos acotado en el apartado correspondiente de «Jurisprudencia».

b) Sobre la solicitud de despido nulo y extinción indemnizada, aunque parece *prima facie* que es un despropósito y una contradicción pedir, por un lado, tal nulidad, o sea, que, en todo caso, se readmita al trabajador y, por otro, pedir la extinción de la relación laboral, cuando menos

no parece lógico, pero si examinamos la Jurisprudencia que hemos aportado a este trabajo, entenderemos que es perfectamente posible.

c) Referente al despido improcedente, si en el despido nulo se permiten estas dos peticiones, con mayor motivo podrán darse en el despido improcedente, como veremos detenidamente.

D) Preferencia en el examen judicial de ambas acciones

1. La jurisprudencia en general

Hay abundancia de Resoluciones que siguen las tesis que hemos visto en el apartado «Jurisprudencia» al analizar este apartado. En efecto, la mayoría siguen los denominados criterios cronológicos procesales o sustantivos. Es decir, si debe examinarse con preferencia la demanda —de las dos— que se ha presentado en primer lugar —criterio cronológico procesal— o la que los hechos constitutivos de la acción han tenido lugar primeramente en el tiempo —criterio cronológico sustantivo—, pero después algunas Resoluciones entienden que es complejo dar unas normas generales porque hay excepciones y otras incluso después de dar la norma general dicen «pero en este caso no es de aplicación porque...»; en otros casos dicen que para aplicar una u otra teoría se debe tomar en consideración si las dos acciones se basan en los mismos hechos, y la mayoría siguen la tesis de la, según parece, muy importante STS de 23-XII-1996, y reproducen masivamente el párrafo que consta en el ATS de 21-X-1998:

«Dicha finalidad [la acumulación preceptiva, según el artículo 32 LPL] responde a la voluntad legal de que sean contempladas al propio tiempo conductas entrecruzadas que se hubieran producido en una misma situación de conflicto, lo que no excluye, como precisa el artículo 106.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, que deban quedar indemnes las garantías que respecto a alegaciones, prueba y conclusiones, se hallan establecidas para el proceso de despido. Se trata de evitar actuaciones torticeras que persigan, a través de ejercer la acción resolutoria, eludir las consecuencias de un despido que se prevé inminente o a buscar la enervación de tal acción resolutoria mediante la imposición del despido».

Vemos que existe una preocupación para evitar que conductas injustas queden indemnes en el sentido de que cuando una parte interpone una demanda justificadamente la otra parte responda —de forma ilícita— con otra para contrarrestar la primera y crear confusión. Pero esta inquietud está injustificada porque, como veremos, en pura lógica debería estimarse la demanda que es justa y desestimarse la que es injusta, sin necesidad de tantas teorías que sí crean confusión.

Lo que no es de recibo es que intentando aplicar estas teorías, se produzcan profundos desajustes en el contenido de las Resoluciones. Nos referimos, por ejemplo, a la STSJ de Baleares de 30-I-1993, antes citada, en que la Sentencia de instancia estima la demanda de extinción, declarando extinguida la relación laboral «y no ha lugar a pronunciamiento alguno sobre la acción de despido por haberse extinguido la relación laboral», y lo que es más grave, la STSJ en suplicación desestima el recurso formulado por la empresa. ¿Qué ocurriría si el despido es procedente?

Otra Sentencia de instancia desafortunada es la que dimana la STSJ de Andalucía (Málaga) de 24-III-2000, también citada, que hace lo propio que en el anterior ejemplo, pero por lo menos el TSJ le enmienda la plana y le devuelve la Sentencia para que se pronuncie sobre el despido.

2. En la doctrina científica

Como hemos dicho en la Introducción, este trabajo se basa en su casi totalidad en el examen de Resoluciones Judiciales, pero sí hemos citado el trabajo denominado «Acción de Extinción y despido. Orden a seguir en su resolución-Foro abierto» (EDB 2007/42173), que aunque *a priori* podría parecer de gran interés, una vez examinado hemos visto que tiene poca utilidad, pues la gran mayoría —todos menos uno— de intervinientes se decanta por aplicar las teorías a las que nos hemos opuesto abiertamente, que, en definitiva, no dan ninguna solución viable. Salvo los razonamientos de D. Sebastián Moralo Gallego, Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña. Éste, en base a que la acción de extinción de la relación laboral tiene naturaleza constitutiva, patrocina que siempre y en todo caso la acción por despido debe examinarse en primer lugar. Lo cual es cierto pero sólo en el caso de que el despido sea procedente, pues entonces ya no

tiene que examinarse la acción de extinción indemnizada porque la relación laboral se extingue en la fecha del despido, siempre, por tanto, con anterioridad a la fecha de la Sentencia que es cuando tendría lugar la extinción de estimarse la acción resolutoria; no puede extinguirse lo que ya está extinguido.

En verdad que es un primer paso, pero no estamos del todo conformes con esta teoría. No obstante, por su interés, hemos resumido de forma mínima anteriormente las respuestas del Sr. Moralo Gallego.

Incluso podría reforzarse su teoría aplicando el artículo 106.1 LPL:

«En los supuestos previstos en el artículo 32 de esta Ley habrán de respetarse las garantías que, respecto de las alegaciones, prueba y conclusiones se establecen para el proceso de despido disciplinario.»

Estas «garantías» son, según el artículo 105 de la misma Ley, que «Ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo».

3. Tesis que se propone

a) Previamente debemos dejar constancia de que todas las argumentaciones que posteriormente vertiremos parten de una cuestión: que se estimen las dos demandas (despido y extinción indemnizada), pero también tomando en consideración que si se desestima la acción por despido ya no se puede examinar la otra acción porque es inútil.

Toda la teoría que defendemos —incluidos otros requisitos que propondremos— se basa en el surgimiento de un elemento, en cada una de las acciones, con efectos jurídicos, que hace que se produzca la extinción de la relación laboral. El que surja en primer lugar en el tiempo —se insiste en una de las dos acciones— hará que la otra acción quede supeditada a este elemento porque la relación laboral es la misma para ambas acciones, y por ello basta que se produzca la extinción en una de las acciones para que la otra tenga que adaptarse a esta extinción.

Esta extinción podrá darse en dos supuestos:

a') La declaración de la procedencia del despido, que será preferente, como veremos, y que hará que no se pueda examinar la acción resolutoria indemnizada.

b') Siempre que el despido sea declarado nulo o improcedente, la estimación también de la acción resolutoria indemnizada hará que también se extinga la relación laboral.

b) Ya hemos manifestado que no es imprescindible que empecemos el examen por la acción de despido, pues sólo es conveniente este orden cuando el despido se declara procedente, pues entonces ya es inútil entrar a resolver sobre la acción extintiva indemnizada, porque la relación judicial ya se ha extinguido con anterioridad a la Sentencia por cuanto en el despido la acción es declarativa *ex tunc*, y por el contrario la acción resolutoria indemnizada es constitutiva, *ex nunc*, y en todo caso, de estimar esta última se extinguiría en la fecha de la Sentencia, cuando, repetimos, ya estaría extinguida por el despido.

c) Proponemos asimismo que no existe ninguna preferencia para examinar una u otra acción, pues el resultado será siempre el mismo.

d) Debemos partir de las siguientes premisas:

a') No podemos perder de vista, en ningún momento, con lo que no tenemos ningún inconveniente en repetirlo, que la naturaleza de la acción de extinción indemnizada es constitutiva, es decir, que la resolución se declarará en la fecha de la Sentencia con eficacia, por tanto *ex nunc*. Recordemos asimismo que la relación laboral debe estar viva; si se produce por cualquier causa una extinción anterior, lógicamente, no podrá entrarse a resolver de esta acción.

b') Por el contrario, la acción de despido es de naturaleza declarativa, y de ser el despido procedente tiene efectos en la fecha de efectos de dicho despido, valga la redundancia, efectos, por tanto, *ex tunc*.

c') Entonces, partiendo de las dos anteriores premisas, la conclusión a que lleguemos será la que nos señale cuál es el hecho con relevancia jurídica que hace que, comparando el desarrollo procesal de ambas acciones, se produzca la extinción de la relación laboral en una de ellas, o sea, en primer lugar —nos referimos, lógicamente, en primer lugar en el tiempo— lo que producirá un acomodo a esta circunstancia de la otra acción.

e) Examinemos el despido improcedente. Como hemos dicho repetidamente en el «Comentario» a las Resoluciones Judiciales que hemos seleccionado, que cuando la Sentencia que declara la improcedencia adquiere firmeza, «rehabilita» la relación laboral que el empresario ha extinguido con el despido, y hasta cuándo tal relación seguirá viva dependerá de la opción.

a') Si opta por la indemnización, la relación laboral se extingue al día siguiente de la notificación de la Sentencia al empresario, pues si el artículo 56.1 ET dice que se devengarán salarios «hasta la notificación de la sentencia» (a la empresa), por pura lógica hasta tal fecha la relación laboral estará viva, pues si no fuera así no se producirían salarios de tramitación. Por tanto, parece que lo más correcto procesalmente es que al día siguiente de tal notificación —en que no se devengan tales salarios— es cuando se extingue definitivamente la relación laboral.

b') Si opta por la readmisión, la relación laboral continuará viva hasta que en su caso se declare que se ha producido una NR o una RI (no readmisión/readmisión irregular).

Esto sería en el caso de que sólo se hubiera producido una acción por despido, pero si tenemos acumulada una extinción indemnizada, cambia la situación. Con las dos acciones deberemos limitarnos a seguir los trámites procesales de cada una, que van en paralelo, y, como hemos dicho, la primera extinción de la relación que se produzca en una, repercutirá sobre la otra. Veamos en un gráfico la evolución de ambas acciones.

c') Si ambas acciones no estuvieran acumuladas y se hubiera presentado demanda por una u otra, es decir, que sólo existiera una u otra, tendríamos lo siguiente.

(*) DESPIDO IMPROCEDENTE

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
				IND.	INC.	
D.	S.	OP.	F.	X	X	
X	X	X	X			
						ST (9)
ST (9)				X	X	
				REA.	INC.	
				(7)	(8)	

() EXTINCIÓN INDEMNIZADA**

(1')	(2')	(3')	(4')
D.	S.	F.	ED.
X	X	X	X

EXPLICACIÓN DE LOS GRÁFICOS

En ambos hemos marcado una línea recta que es el procedimiento laboral para cada una de las dos demandas independientes entre sí y en su transcurso se van sucediendo unos trámites procesales que se van marcando con una «X» y que han sido numerados por orden de aparición, y que seguidamente se explican.

(*)

- (1) «D.» Demanda de despido declarado improcedente.
- (2) «S.» Sentencia estimando la improcedencia del despido.

- (3) «OP». 5 días para optar a partir de la notificación de la Sentencia a la empresa.
- (4) «F.» Firmeza de la Sentencia.
- (5) «IND.» Opción por la indemnización.
- (6) «INC.» En su caso, incidente para fijar salarios de tramitación.
- (7) «REA.» NR o RI cuando se optó por la readmisión. Se pide la ejecución.
- (8) «INC.» Incidente para sustanciar esta última ejecución, se tramita por medio de «comparecencia» o «vistilla», única y exclusivamente para declarar si se ha producido una readmisión regular, irregular o no se ha producido, y fijar nueva indemnización y los salarios de tramitación y lógicamente para fijar la fecha de extinción de la relación laboral.
- (9) «ST». Salarios de tramitación con que condena la Sentencia (doble línea). Van desde el despido hasta la fecha del Auto que resuelve el incidente.

(**)

- (1') «D.» Demanda de extinción indemnizada.
- (2') «S.» Sentencia estimando la demanda, acordando la extinción de la relación laboral en la fecha de dicha Resolución y condenando a la indemnización.
- (3') «F.» Firmeza de la Sentencia.
- (4') «ED.» En su caso, ejecución dineraria.

d') ¿Qué ocurre si se estiman las dos demandas? Advertimos e insistimos en ello, que da lo mismo en el orden que entremos a conocer de las dos demandas. Examinemos de nuevo los dos gráficos haciendo una comparación entre ellos y que ahora se supone, con el artículo 32 LPL, que han sido acumuladas y se ha seguido un único juicio y que se resuelven ambas en la misma Sentencia. Tenemos lo siguiente:

a'') Empezamos por la demanda de despido, pero, insistimos, que perfectamente se podría empezar por la otra acción. Si se dicta una Sentencia en que se declara la improcedencia del despido, al propio tiempo queda rehabilitado el contrato de plena vigencia (puesto que fue extinguido por el despido), se otorga a la empresa la opción por 5 días sobre la readmisión o la indemnización, con salarios de tramitación desde el despido hasta la notificación de la Sentencia a la empresa. Cuando la Sentencia adquiriera firmeza podríamos seguir con los trámites de ejecución que serían distintos según se hubiera optado por la readmisión o la indemnización.

b'') La propia Sentencia al resolver la otra acción declara extinguida la relación laboral en la misma fecha de tal Resolución y condena a la empresa al pago de la indemnización legal.

c'') Si ahora hacemos una comparación en el anterior gráfico ¿qué ocurre? Pues, como actos jurídicos trascendentes los tenemos en las Sentencias. La de despido, se repite, «rehabilita de plena vigencia» el contrato laboral, con los efectos inherentes a tal declaración. La de la extinción, precisamente extingue la relación laboral con condena al pago de indemnización.

Pero si se han acumulado ambas acciones se ha dictado una sola Sentencia. Entonces, al haberse declarado la extinción de la relación laboral en la misma fecha de la Sentencia ¿qué efectos tiene sobre el despido?, pues que, aparte de la declaración de que el despido es improcedente, ahí se terminan los efectos jurídicos respecto del despido, pues, como se ha dicho, se ha extinguido la relación laboral. Pero, además, no podemos perder de vista los salarios de tramitación a los que ha sido condenada la empresa por el despido improcedente, pero que quedan «cortados» en la fecha anterior a la Sentencia, porque en la fecha de ésta, insistimos en ello, se extingue la relación laboral, y, por tanto, a partir de dicha fecha ya no puede producirse ningún tipo de salarios.

En definitiva, que debe estimarse la demanda por despido, con la declaración de su improcedencia, y al mismo tiempo también, estimando la demanda resolutoria, debe declararse la extin-

ción de la relación laboral que unía a las partes con efectos del día de la fecha de dicha Resolución condenando a la empresa al pago de la indemnización legal, así como al pago de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha anterior a la presente Resolución.

Si existe alguna duda sobre los salarios de tramitación nos remitimos a la STS de 25-I-2007, que hemos citado en el apartado correspondiente de «Jurisprudencia» y que asimismo hemos comentado.

Hemos seleccionado alguna Sentencia muy correcta que acoge esta tesis, que, por otro lado, es la única posible y viable.

f) Examinemos el despido nulo.

a') Supongamos que se estiman ambas demandas. El resultado será el mismo que en el improcedente. La única diferencia entre el despido nulo y el improcedente es que en el primero se tiene que acordar preceptivamente que se readmita al trabajador, al contrario del segundo que, como hemos visto, la empresa puede optar por la readmisión o la indemnización, pero si hacemos la comparación con la extinción indemnizada se llega al mismo resultado.

b') En efecto, al extinguirse la relación en la fecha de la Sentencia (por la estimación de la resolución indemnizada), sólo resta efectuar la declaración de despido nulo y nada más porque la relación queda extinguida y por lo tanto no se puede readmitir, y, por otro lado, al estimarse la demanda de extinción, se declarará extinguida la relación laboral con efectos de la Sentencia, condenando a la empresa al pago de la indemnización legal, así como de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha anterior a la Sentencia.

g) El tema de la procedencia del despido. En este caso, si examinamos en primer lugar la acción por despido y éste es procedente, entonces ya no procede examinar la demanda por extinción indemnizada por imposibilidad sobrevenida de este objeto del procedimiento, artículo 22 LEC, por cuanto la procedencia del despido equivale a extinción definitiva de la relación laboral, y, por lo tanto, no puede extinguirse la relación laboral en la fecha de la Sentencia por estimación de la demanda resolutoria, si anteriormente está extinguida por el despido procedente.

Si no examinamos la demanda por despido en primer lugar, y entendemos que la demanda por extinción indemnizada debe desestimarse o estimarse, habremos trabajado en balde. En efecto, siempre debemos de tener presente en cuál de las demandas que deben estimarse se produce la primera extinción de la relación laboral, indudablemente que tenga efectos jurídicos y entonces ambas demandas deberán adaptarse a los efectos que produce esta resolución, y aunque en primer lugar examinemos la demanda por extinción, si después examinamos la demanda por despido y se llega a la conclusión que es procedente, entonces, a pesar de que procedía la estimación de la otra demanda, ésta queda sin contenido por imposibilidad sobrevenida de este objeto, como hemos dicho.

Puede parecer que éste es el único punto «flojo» de la tesis que mantenemos, pero no es así, desde la perspectiva de que si el despido es procedente ya no puede estimarse la demanda resolutoria a pesar de que procediera también su estimación. Aparte de que la Jurisprudencia, como hemos visto, es unánime en el sentido de que si el despido es procedente es innecesario resolver sobre la acción extintiva —tanto si se ha procedido a la acumulación de ambas acciones como si no se ha podido—, lo único que perderá es la posible indemnización del artículo 50 ET, pero es que no parece muy defendible que, a pesar de que el despido es procedente, o sea, que se extingue la relación laboral sin indemnización ni salarios de tramitación (artículo 108.1 LPL), por otro lado se estimara la demanda por extinción y se concediera una indemnización de 45 días por año trabajado, cuando, se repite, el despido ha sido declarado procedente. Si ha existido vulneración de derechos fundamentales, entendemos que puede poner otra demanda declarativa por tal vulneración, reclamando daños y perjuicios.

Y con la última reforma —mejor penúltima como al final del trabajo veremos—se pueden acumular a la acción de rescisión indemnizada los salarios pendientes de cobro. No tenemos claro si en el caso de desestimarse dicha demanda de extinción debería, no obstante, estimarse la demanda por reclamación de salarios, pero aquí no es el sitio adecuado para debatir esta cuestión, no obstante, dejamos este interrogante en el aire.

4. Efectos de las dos acciones en el caso de no acumulación

a) Hasta aquí hemos visto «cómodamente» que las dos acciones se han acumulado como manda el artículo 32 LPL, pero, ¿qué ocurre si no se han acumulado?, sea por la razón que sea, bien por imposibilidad procesal o bien porque las partes no han querido y no han comunicado al Juez que existía otra acción, o éste no se ha enterado de alguna otra forma, pues, no olvidemos, que el artículo 32 LPL ordena al Juez que si no lo piden las partes, y tiene noticias de ello, la acumulación debe acordarse de oficio.

b) Con carácter previo, debemos dejar constancia de que la verdadera problemática se produce, sin lugar a dudas, cuando en distintos procedimientos y distintas Sentencias —o Resoluciones— se estiman las demandas, pues pueden contener pronunciamientos contradictorios, porque si se desestima una de ellas —y esta desestimación adquiere firmeza— sólo «cuenta» la Sentencia que ha estimado la demanda, porque la otra es como si no hubiera existido.

c) En este apartado vamos a tener que introducir el concepto de lo que hemos denominado «la carga de la comunicación oficial», que podemos deducirla de dos Resoluciones básicas. Se trata de la STC 158/1985 (se han dictado otras muchas siguiendo los dictados de ésta) y la STC 209/2005. En el apartado «Jurisprudencia» ya las hemos citado y comentado *in extenso*, aquí vamos a referenciarlas muy brevemente.

a') La STC 158/1985. Todo dimana de un accidente de trabajo en que se dijo por la Inspección de Trabajo que se produjo falta de medidas de seguridad. Por un lado, se impuso a la empresa una sanción económica, hasta que finalmente, en el orden contencioso-administrativo, la Audiencia Territorial absolvió a la empresa y la Sentencia devino firme. Por otro lado, se impuso a la empresa un recargo de prestaciones también por falta de medidas de seguridad en base al mismo accidente de trabajo, dictándose STCT que confirmó el recargo de prestaciones. Es importante matizar que la empresa intentó aportar al TCT —antes de dictar su Sentencia—, certificación de la Sentencia firme de la Audiencia Territorial, en base al artículo 160 LPL entonces vigente, que fue inadmitida. La empresa entonces fue en amparo ante el TC, que dijo que a los más elementales criterios de la razón jurídica repugna aceptar la firmeza de distintas Resoluciones judiciales en virtud de las cuales resulta que unos mismos hechos ocurrieron y no ocurrieron o que una misma persona fue su autor y no lo fue. El remedio fue declarar la nulidad de la STCT para que tuviera en cuenta la SAT y dictara otra Sentencia, en la que se justificara si cambia su criterio. Observemos que la empresa, que tenía la «carga de la comunicación oficial», la cumplió aportando en momento oportuno la certificación de la Sentencia firme de la AT al TCT.

b') La STC 209/2005. El trabajador formuló demanda de extinción de la relación laboral indemnizada con Sentencia estimatoria que fue recurrida en suplicación por la empresa, que fue desestimado por STSJ y que devino firme. Después del acto de juicio de esta primera demanda, pero antes de la Sentencia, el trabajador fue despedido, formulándose demanda por el trabajador y admitida y señalado juicio en dicho acto la parte actora desistió de dicha demanda de despido, «aclarando expresamente en el acto que, al haber sido resuelto previamente el contrato de trabajo, ni la empresa estaba facultada para despedirle, ni él para demandarla, razones que, a su juicio, justificaban el desistimiento». Firme la Sentencia de extinción, la actora solicitó su ejecución, a lo que se accedió por el Juzgado, recurriendo la empresa y alegando que no podía ejecutarse la Sentencia por extinción por cuanto el contrato ya había quedado rescindido anteriormente por el despido; en suplicación, la STSJ desestimó el recurso. Entonces la empresa fue en amparo, y el TC dijo que si en principio, por el azar, las dos acciones no pudieron ser acumuladas en base al artículo 32 LPL, posteriormente, el azar, se convirtió en mala fe procesal de la empresa por cuanto antes de dictarse la STSJ resolviendo el recurso de suplicación contra la Sentencia de instancia de la acción por extinción indemnizada, aquélla pudo comunicar a dicho TSJ la existencia anterior de un despido desistido. Al no haberlo hecho así y al sacar a colación, **extemporáneamente**, la cuestión del despido desistido, y al tener la empresa «la carga de la comunicación oficial» (no puede imputarse al trabajador conducta reprochable o negligente, pues obtuvo una Sentencia a su favor), el TC acordó desestimar el amparo, con lo que la ejecución pudo seguir adelante.

c') Parece que es de interés formularse la siguiente hipótesis: ¿Qué hubiera ocurrido si la empresa hubiera hecho la comunicación oficial del despido en momento procesal apto, o sea, antes de que se dictara Sentencia en suplicación?

Pues parece que lo correcto sería, respecto de la acción por extinción indemnizada, dictar Resolución, sin entrar a examinar el recurso de suplicación por imposibilidad sobrevenida del objeto, del artículo 22 LEC, por cuanto si el despido no se impugnó (se desistió de la demanda), resulta que equivale a despido «procedente» y entonces la relación laboral se extinguió con anterioridad a la fecha de la Sentencia de instancia; no se puede extinguir con posterioridad lo que ya ha sido extinguido anteriormente. Esto nos dará una pista para resolver los distintos supuestos que pueden darse.

c) ¿Qué conclusiones hemos podido sacar de interés en estas dos Resoluciones? Pues que, como veremos, cuando no se puedan acumular las dos acciones, lo importante es que cada Juzgado que tramita un procedimiento conozca en qué estado se encuentra el otro y puedan controlar, haciendo una comparación entre ambas acciones, cuándo se produce la primera extinción de la relación laboral, una vez se haya producido la firmeza de ambas Sentencias estimatorias.

Lo procedente es que ambas partes efectúen esta notificación, pero, ¿cómo se sabe quién tiene la carga de tal comunicación? Pues, en principio, la parte que pueda salir beneficiada por esta falta de comunicación, en definitiva, la que obre con mala fe procesal.

Obsérvese que no nos encontramos ante una litispendencia ni ante una cosa juzgada, lo que es evidente; pero sí que nos encontramos ante dos cuestiones prejudiciales que tienen una peculiaridad, son *sui generis*, pues ambas, en un futuro pueden afectar la una a la otra, pero hasta que ambas Sentencias no adquieran firmeza no se sabrá cuál es la conexión vinculante de una respecto a la otra y viceversa, en definitiva, cuál es la preferente.

¿Qué se entiende por cuestión prejudicial? Podemos hacer una definición legal, la del artículo 43 LEC. Pues la que se produce cuando para resolver un punto controvertido tenemos que partir de la resolución firme de otro punto controvertido que constituya el objeto principal de otro proceso pendiente ante el mismo o distinto procedimiento, si no fuere posible la acumulación de autos. Podemos poner el ejemplo muy gráfico de que tenemos dos acciones en dos procedimientos distintos, una para fijar el salario de un trabajador y otra en que se reclaman diferencias salariales; hasta que no se haya fijado la cuantía del salario —y haya adquirido firmeza— no podemos saber si se han producido o no diferencias salariales a favor del trabajador.

Pero en el supuesto que aquí examinamos no se produce una cuestión prejudicial concreta de un segundo proceso respecto del primero y en que tal situación procesal está clara e identificada. En el ejemplo anterior está claro que la acción que primeramente debe resolverse es la de la fijación del salario y entretanto el segundo procedimiento —diferencias salariales—, conforme a lo dispuesto en el artículo 43 LEC, será archivado provisionalmente hasta que el primero haya adquirido firmeza.

Debemos dejar constancia de que el referido precepto de la LEC, aun cuando supone una mejora respecto de la anterior Ley Rituaria Civil, tiene una redacción mejorable —como otros muchos artículos de la misma Ley—, pues deja la suspensión o no del segundo procedimiento en manos de las partes, cuando esto es una cuestión de orden público procesal. Como es lógico, si no lo piden las partes, y en cuanto el Juez conozca la existencia de una cuestión prejudicial, debería acordar de oficio tal archivo. O si no, si tuviera que tramitarse y resolverse el segundo procedimiento antes que el primero —que contiene la cuestión prejudicial—, ¿cómo podría resolverse el segundo si no se ha resuelto el primero, valgan las redundancias? Entendemos que, forzosamente, en estos casos, el Juez debe actuar de oficio y acordar el archivo provisional del segundo proceso hasta que se resuelva el primero.

Decimos que en el caso que examinamos se produce una cuestión prejudicial, pero, como hemos apuntado, en realidad son dos cuestiones prejudiciales —una en cada procedimiento— pero que no sabemos cuál es la preferente, pues dependerá de si se estiman o no las dos demandas, si es así, como después analizaremos, lo preferente será fijar cuál es la extinción de la relación laboral que se produce en primer lugar. Evidentemente, como hemos dicho, la verdadera problemática es si se estiman ambas demandas, porque si se desestima una de las dos ésta queda sin

efecto; no es necesario aclarar que si se desestiman las dos simplemente se archivan definitivamente ambos procedimientos.

d) No obstante, entre los supuestos en que no es posible la acumulación de acciones, debemos hacer una clara doble distinción.

a) Que haya recaído sentencia firme estimatoria en una de las acciones y en la otra no

a') Se trata del supuesto en que en base a los artículos 231 LPL —233 LJS— y 270 y 272 LEC, cualquiera de las partes esté dentro de plazo hábil para efectuar «la comunicación oficial», es decir, que si en una de las acciones ha recaído Sentencia firme estimatoria, debe comunicarse al Juzgado o Tribunal que tramite la otra, si aún no ha dictado Sentencia firme en el segundo procedimiento.

Si esta comunicación es correcta, el Juzgado o Tribunal deberá admitir la certificación de la primera Sentencia firme y tomarla en consideración cuando dicte la Sentencia en la segunda acción. En buena lógica, el sentido de esta segunda Sentencia debería ser el que después proponemos.

b') ¿Cómo deberá resolver el Juez o Tribunal que dicte la segunda Sentencia que adquirirá firmeza?

Pues exactamente acomo veíamos cuando se habían acumulado ambas acciones en la fase declarativa, según el artículo 32 LPL.

— Deberá tomar en consideración en cuál de las 2 acciones se produce en primer lugar la extinción de la relación laboral y entonces adecuarlo todo a tal primera extinción.

— Si el despido es procedente y la fecha de sus efectos es anterior a la fecha de la Sentencia de extinción de la relación laboral —que declara la extinción en la fecha de dicha Resolución— respecto a la acción de extinción indemnizada, entonces esta última acción queda totalmente sin efecto, por imposibilidad sobrevenida del objeto, artículo 22 LEC, debiendo dictarse la correspondiente Resolución en que así se acuerde. Por el contrario, si la fecha de la Sentencia de extinción indemnizada es anterior a la fecha de efectos del despido, éste queda totalmente sin efectos.

— Si el despido es improcedente o nulo, como en la Sentencia resolviendo esta acción aún no se ha declarado la extinción de la relación laboral, entonces la extinción será en la fecha de la Sentencia firme de la extinción indemnizada. En definitiva, se producirán los mismos supuestos que veíamos cuando se habían podido acumular ambas acciones según el artículo 32 LPL.

b) El mismo caso anterior pero que no sea posible efectuar la «comunicación oficial» en el segundo procedimiento antes de dictar segunda sentencia firme

Como hipótesis, sin duda es posible que ocurra este segundo supuesto, pues puede darse el caso de que se haya notificado primero a las partes la Sentencia de uno de los procedimientos con anterioridad a la Sentencia del segundo, o que adquiriera firmeza uno antes que el otro. En definitiva, que no se pueda llevar la certificación de la Sentencia firme al segundo procedimiento porque ya se ha dictado Sentencia. Pero debemos matizar que el supuesto concreto que aquí examinamos se refiere única y exclusivamente a que la segunda Sentencia también adquirirá firmeza.

Debe remarcarse que si la Sentencia del segundo procedimiento aun no es firme porque se ha interpuesto recurso ante una instancia superior, en este caso recurso de casación u.d., entonces cualquiera de las partes puede efectuar la comunicación de la Sentencia firme del primer proceso a la Sala 4.^a del TS y ésta deberá tomar en consideración la firmeza de dicha Sentencia para dictar «su» Sentencia.

También conviene dejar constancia de que si no se admite el recurso de casación y no tiene para nada en cuenta la firmeza de la otra Sentencia, la Sentencia del TSJ quedará firme. El problema se presenta cuando se solicita la ejecución de una o de ambas Sentencias que pueden contener pronunciamientos contradictorios entre sí. La Norma general es que no puede ejecutarse ninguna de las Sentencias hasta que las dos hayan adquirido firmeza. En este caso, o sea, cuando las dos Sentencias adquieren firmeza y no ha podido efectuarse la comunicación oficial, a partir de tal firmeza, es cuando debe efectuarse esta comunicación —de la existencia de las dos Sentencias

firmes— a cada uno de los procedimientos y ambos Jueces —si se tramitan en distintos Juzgados— deberán resolver —teniendo en cuenta estas dos Sentencias firmes— lo que proceda con arreglo a Derecho y si las Resoluciones en que se resuelve este «incidente» son contradictorias, lógicamente deberá utilizarse el mecanismo de los recursos, como después veremos.

e) Volviendo sobre nuestros pasos, en el supuesto de que pueda efectuarse «la comunicación oficial», deberemos seguir estas pautas.

a') El procedimiento que contenga la primera de las Sentencias estimatorias que adquiera firmeza deberá archivar provisionalmente hasta que la Sentencia estimatoria del otro procedimiento también adquiera firmeza.

b') Entonces, previamente debe efectuarse por alguna de las partes —o por ambas— la «comunicación oficial». El Juez o Tribunal al que se da cuenta de la existencia de una Sentencia firme, lo que deberá hacer es comparar la Sentencia firme con la acción respecto de la cual deberá dictar Sentencia y deberá resolver «con arreglo a Derecho» y, en concreto, que no se produzcan Resoluciones de ejecución contradictorias.

El problema, como hemos apuntado, es cuando se solicita la ejecución. Debemos distinguir si están en el mismo Juzgado o en distintos. En el primer caso no hay problema, pues el Juez, como es lógico, tendrá un solo criterio, pero si son dos los Juzgados y resuelven en distinto sentido, deberá utilizarse el remedio de los recursos e incluso en este supuesto sería bueno que se solicitara por las partes que ambos procesos los resolviera el mismo Ponente, porque, caso contrario, incluso debería irse al TS en casación u.d., en que tendría que hacerse la misma petición, o incluso se podría llegar al TC.

c') En definitiva, lo que hemos hecho es «acumular virtualmente» los dos procedimientos, parecido a lo dispuesto en el artículo 32 LPL, pero con posterioridad, pues en la fase declarativa no ha sido posible tal acumulación.

d') Así, una vez el Juez —o Jueces— tenga a la vista ambas Sentencias firmes y estimatorias y se pida la ejecución, deberá resolver; ¿en qué sentido?; pues en el que hemos propuesto cuando los dos procedimientos se han acumulado en fase declarativa y también en igual sentido a como hemos visto cuando se ha podido hacer «la comunicación oficial» en la segunda Sentencia, o sea, tomando en consideración cuál es la primera extinción y siguiendo los demás trámites a que hemos hecho referencia.

5. Introducción de un tercer elemento: además de solicitarse el despido (nulo o improcedente) y la extinción indemnizada, la empresa ha reconocido la improcedencia del despido y ha consignado en el juzgado la indemnización (cuya cuantía no se discute por las partes)

En el apartado «Jurisprudencia» ya hemos introducido este supuesto de los 3 elementos. Se trata de la SJS de Manresa de 23-VI-2011, autos 114/2010 y 100/2011 (acumulados), a la que hemos tenido acceso, en que se solicitaba por el trabajador la nulidad del despido, la extinción indemnizada y en que la empresa había reconocido la improcedencia del despido y había consignado la indemnización correctamente ante el Juzgado. Sólo analizaremos este supuesto porque, caso contrario —si la consignación es correcta, etc.—, ya nos iríamos por los «Cerros de Ubeda» y este trabajo se dilataría en demasía.

Como hemos visto, el Juez de instancia entiende que la acción de extinción indemnizada queda eliminada porque la indemnización de 45 días que pide en ésta ya la ha conseguido con el expediente de consignación de la empresa, que ha reconocido la improcedencia y ha depositado en el Juzgado la misma indemnización a disposición del trabajador y que, con toda seguridad, ya ha percibido. Entonces, en el Fallo de esta Sentencia de instancia se estima única y exclusivamente la demanda por despido nulo con los efectos legales inherentes a él, o sea, readmisión inmediata e *in natura* (sin posible opción por la indemnización, salvo, claro está, que se tuviera que aplicar el artículo 284 LPL, desaparición de la empresa) y salarios de tramitación hasta la notificación de la Sentencia, con devolución del trabajador al empresario de la indemnización percibida en el expediente de consignación. Finalmente, desestima la demanda de extinción indemnizada por carencia sobrevenida del objeto (artículo 22 LEC).

V. CONCLUSIONES

Matizamos que estas conclusiones son con abstracción de la reforma por RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE del 11), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Ley 3/2012, de 6 julio (BOE del 7), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad: que después analizaremos y que nos servirán de comparación. Podemos señalar 2 normas generales según que las acciones se hayan podido acumular o no.

A) Respecto de las acciones acumuladas

1. Previamente podemos afirmar rotundamente que es indiferente que se empiece el examen por una acción o por otra. Ello significa que la doctrina de los criterios cronológicos sustantivo o procesal no tiene ninguna utilidad ni teórica ni práctica. Aun cuando el Magistrado Sr. Moralo Gallego afina un poco más y patrocina que se principie el examen por el despido, esto sólo tiene su utilidad en un caso concreto, como veremos (básicamente porque nos ahorrará el tener que examinar la otra acción); y es el supuesto en que se declare la procedencia del despido porque la otra acción queda sin efecto.

2. La premisa básica es que la primera extinción de la relación laboral —por supuesto, que tenga efectos jurídicos— que se produzca en cualquiera de las dos acciones, es la que se «lleva el gato al agua». Pues, en efecto, ambas acciones quedarán supeditadas a esta declaración y la segunda acción deberá adecuarse a la primera, esto es, en la que se ha declarado la extinción en primer lugar.

3. Sólo se pueden producir 2 declaraciones de extinción de la relación laboral (una en cada acción), sin orden preestablecido.

a) La primera, si se declara que el despido es procedente, porque ello supone que debe desestimarse la demanda por despido y que se extingue la relación laboral con efectos del despido; y porque respecto de la acción de extinción indemnizada, produce una desestimación de ésta de plano (artículo 22 LEC, por imposibilidad sobrevenida del objeto), y a pesar de que podría también estimarse la demanda extintiva, pero la primera extinción, insistimos en ello, es la que manda y el resto queda supeditado a ésta.

b) La segunda, si se estima tanto la acción de extinción indemnizada, porque por el efecto constitutivo de tal declaración, se extingue la relación laboral con efectos del día de la Sentencia; como la demanda de despido, con declaración de nulidad o improcedencia, sólo obtendrá esta declaración y una condena de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta el día antes a la extinción (o sea, de la Sentencia constitutiva).

Insistimos que esta tesis es de antes de la legislación reformadora a que hemos hecho referencia, que luego analizaremos.

4. Todo lo demás es superfluo o colateral, si bien para entender el anterior apartado debemos tener presente:

a) Los efectos *ex nunc* constitutivos de la Sentencia que declara la extinción de la relación laboral en la acción extintiva indemnizada, en que los efectos de tal relación laboral serán del día de dicha Resolución.

b) Los efectos *ex tunc* referidos a la Sentencia que declara la procedencia del despido. Los efectos de la extinción de la relación laboral lo serán del día en que el empresario los fijó en su carta de despido.

5. Para una mayor facilidad en la aplicación e interpretación del artículo 32 de la LPL, y **como resumen de todo este trabajo**, insistimos, al margen de las últimas reformas, proponemos que se modifique su redacción en el siguiente sentido (escribiéndose con **letra negrita** tal modificación).

«Artículo 32. Cuando el trabajador formule demandas por algunas de las causas previstas en el artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la

demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones en un solo juicio, **siendo indiferente el orden en el examen de las dos acciones, y se decidirán en la misma Sentencia, con los siguientes pronunciamientos:**

- 1) Si se desestima una de las acciones, la estimada desplegará todos sus efectos legales.
- 2) Si se desestima la demanda por despido, la acción de extinción indemnizada perderá su objeto por imposibilidad sobrevenida, conforme al artículo 22 de la LEC.
- 3) Si se estiman ambas acciones:
 - a) Se declarará la extinción de la relación laboral con efectos de la fecha de la Sentencia por los efectos constitutivos de la acción extintiva indemnizada.
 - b) Se declarará la improcedencia o la nulidad del despido.
 - c) Se devengarán salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta el día anterior a dicha Sentencia, con las limitaciones legales si se acredita que el trabajador prestaba servicios para otra empresa o de exclusión (caso de IT, maternidad, etc.).

A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el Juzgado que conoce del asunto **y de no verificarlo, podrá(n) efectuar la comunicación la(s) empresa(s) demandada(s), cuando se le(s) dé(n) traslado de la segunda demanda».**

B) Respecto de las acciones no acumuladas

No suele ocurrir a menudo pues lo más habitual es que ambas acciones puedan acumularse, pero hemos visto algunos ejemplos de Resoluciones que contemplan esta situación, y, que, por tanto, ha ocurrido en la realidad, que no han podido acumularse, entonces puede suceder lo siguiente.

1. La premisa básica es, como en el anterior caso de acciones acumuladas, que la primera declaración de extinción de la relación laboral es la que tiene preeminencia, y la otra acción queda supeditada a la primera, pero con un requisito añadido, que ambas extinciones hayan adquirido firmeza. De esta argumentación se desprende que no puede pedirse la ejecución si ambas Sentencias no son firmes, porque podrían producirse pronunciamientos contradictorios. Cuando se pidan las dos ejecuciones es cuando el Juez —o Jueces— deben actuar para que las ejecuciones se adecuen a pronunciamientos que no sean contradictorios.

2. Pero las anteriores reglas no son bastantes, pues debe cumplirse otro requisito, y es que se haya cumplido la regla de lo que hemos denominado «comunicación oficial», y la parte que quiera hacer valer tal situación jurídica es la que tendrá «la carga de esta comunicación oficial», y si no es así, la parte que saque ventaja de esta inactividad no podrá esgrimir en su beneficio esta situación jurídica. La comunicación oficial se tendrá que efectuar cuando la primera extinción adquiera firmeza, y entonces será cuando se comunicará al Juzgado —si no es el mismo— o Tribunal —si está en otra instancia— en que se tramite la otra acción. Nos remitimos para una mayor comprensión a la STC 209/2005, que se encuentra reseñada en «Jurisprudencia» y ampliamente comentada.

3. Vamos a poner los supuestos que pueden darse, suponiendo que se han cumplido los requisitos de que la primera declaración es firme y de haberse efectuado en período hábil la comunicación oficial, si bien vamos a distinguir dos claros supuestos.

- a) Que una sentencia estimatoria adquiera firmeza y que ha podido efectuarse la comunicación de ésta al otro juzgado o tribunal

Deberá esperarse a que ambas Sentencias adquieran firmeza. La segunda Sentencia deberá hacer un pronunciamiento tomando en consideración la primera Sentencia firme. Deberá resolver así.

- a) Despido procedente y extinción indemnizada.

a') Si la fecha de efectos del despido es anterior a la fecha de la Sentencia de extinción indemnizada ésta queda sin efecto por imposibilidad sobrevenida del objeto (de esta última acción), artículo 22 LEC.

b') Si la Sentencia de extinción indemnizada adquiere firmeza antes que la de despido y la fecha del despido es anterior a los efectos de la otra acción, deberá esperarse a que la segunda Sentencia también sea firme; llegada esta firmeza, el Juez —o Jueces— en incidente(s) deberá(n) dictar Resolución como en el anterior párrafo.

b) Despido improcedente y extinción indemnizada.

Como teóricamente no se puede acordar la ejecución hasta tanto las dos Sentencias sean firmes, cuando se pida ésta, habrá que tramitar un incidente en que el Juez o Jueces deberán acordar en el mismo sentido que si se hubieran acumulado ambas acciones en fase declarativa, o sea, declarar la improcedencia del despido, extinguiendo la relación laboral en la fecha de la Sentencia firme en que acordaba la extinción indemnizada y salarios de tramitación hasta el día anterior a dicha fecha. De no actuar así se producirían ejecuciones contradictorias.

c) Despido nulo y extinción indemnizada.

Igual que en el caso anterior.

b) Ambas sentencias son firmes pero no se ha podido efectuar a ninguna de ellas la comunicación oficial

En cuanto sea posible deberá hacerse esta comunicación oficial a ambos Juzgados de la existencia de las dos Sentencias firmes, porque el Juez —si ambas están en el mismo Juzgado— o los Jueces —si los Juzgados son distintos— deberán resolver lo procedente «con arreglo a Derecho». Si no son correctas las Resoluciones, lógicamente deberá acudir al mecanismo de los recursos y si son de suplicación o casación u.d. las partes deberían solicitar que ambos procedimientos —en el caso de distintos Juzgados— sean resueltos por el mismo Ponente, caso contrario, podría continuar el contenido contradictorio de las Sentencias.

Obsérvese que es muy importante esta adecuación de las dos Sentencias, por cuanto, caso contrario, se podrían producir ejecuciones contradictorias.

Podría darse el caso de que las dos acciones tuvieran Sentencia pero no firme y que ambas estuvieran en suplicación o casación (o una en una instancia y la otra en una superior). Entendemos que deberían continuar los recursos por sus trámites y esperar la primera firmeza de cualquiera de las Sentencias y entonces comunicarlo al Tribunal en que se tramita la otra acción, con Sentencia aún no firme.

VI. LA ACUMULACIÓN ESTUDIADA, EN LA NUEVA LJS Y EN LA MODIFICACIÓN DEL ET

1. Síntesis

a) Previamente, hacer constar que, como se dice en la Introducción general de este trabajo, cuando ya lo teníamos completado, se han ido produciendo las publicaciones: de la Nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10 de octubre de 2011 (BOE del 11), y poco después, el RD-Ley de 3/2012, de 10 de febrero (BOE del 11), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE del 7), con la misma denominación y que trae causa del anterior RD-Ley referenciado, en que también se modificaron algunos artículos de la LJS y del ET, y, finalmente, el RD-Ley 20/2012, de 13 de julio (BOE del 14), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, si bien esta última no modifica el presente trabajo. En la parte en que aquí nos afecta, hemos podido comprobar, como veremos seguidamente, que los comentarios, críticas y conclusiones que hemos hecho en el «trabajo principal», son válidos al milímetro, por lo que hemos optado por añadir una suerte de Anexo explicando las variaciones que se han efectuado en las Nuevas Leyes respecto de las anteriores (LPL y ET).

b) Hemos efectuado un examen superficial de dicha Ley —no ha habido tiempo para más—, pero sí que hemos estudiado a fondo el artículo 32 LJS y el artículo 56 ET, que son los básicos para este trabajo, como seguidamente veremos.

2. Desarrollo y conclusiones

a) En primer lugar, dejar constancia de que no sabemos si por casualidad o porque se ha buscado adrede, el artículo en que se contempla la acumulación de las acciones objeto de este trabajo tiene la misma numeración en ambas Leyes.

b) Vamos a transcribir el artículo 32.1 referido (denominado «Acumulación de procesos relativos a la extinción del contrato de trabajo o ...») de la NL, en su parte suficiente:

«1. Cuando el trabajador formule por separado demandas por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio. A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el juzgado que conoce del asunto.

En este supuesto, cuando las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia deberá analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto y resolviendo después la segunda, con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan. Si las causas de una u otra acción son independientes, la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción».

c) El lector que haya conocido de la totalidad del presente trabajo en su redacción original (que lo era hasta el presente apartado, aunque hemos hecho unas pequeñas adaptaciones), después de leer este precepto, ya sabrá en qué situación ha quedado el nuevo precepto. El legislador se ha limitado a añadir —respecto del precepto de la antigua Ley— las tesis de la Jurisprudencia, pero lo lamentable es que no se ha dado cuenta de que esta Jurisprudencia estaba equivocada. Vamos a examinar el artículo 32 de la NL con el suficiente detenimiento.

— Después de acordarse a instancia de parte o de oficio la acumulación de ambas acciones, si éstas «están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia deberá analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes, dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto resolviendo después la segunda, con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan».

Creemos que cuesta bastante descifrar este párrafo sobre todo cuando dice que se dará «respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto resolviendo después la segunda».

Si el problema se suscita en el supuesto en que se estimen las dos demandas, en cada una se estará «en la base de la situación de conflicto», por lo que no entendemos nada de nada, como después examinaremos con insistencia.

— «Si las causas de una u otra acción son independientes, la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción».

Tampoco es de recibo la afirmación de que cuando los hechos son independientes se examinará en primer lugar la acción que haya nacido antes, según el hecho constitutivo.

De verdad que el contenido del artículo 32.1 de la NL es lamentable. Ya hemos dicho que las tesis que hemos defendido encajan al milímetro con este nuevo artículo, incluso tomando en consideración las modificaciones del artículo 56 ET. Intentaremos hacer un resumen, aunque nos repitamos en algún aspecto.

d) *Grosso modo* pueden darse estas circunstancias:

— Si se desestima una de las demandas, en principio no se produce ningún tipo de problema, pues se estima la otra demanda normalmente, como si no se hubiera formulado la otra.

— Algún autor —mejor dicho, Magistrado— hemos visto que entendía que siempre debía empezarse por conocer de la acción por despido, pero podríamos decir que es una tesis que vale a medias. Sólo es conveniente si la acción por despido es desestimada porque entonces la otra

acción ya es inútil examinarla, porque la relación laboral —con la estimación del despido— ya ha sido extinguida con anterioridad —en la fecha de efectos de dicho despido—.

— En los demás casos, en que se estiman las dos acciones, siempre y en todo caso, se extinguirá la relación laboral con efectos del día de la Sentencia estimatoria y los pronunciamientos, respecto de ambas acciones, deben adecuarse a dicha extinción, como hemos patrocinado durante todo este trabajo, por lo que no efectuaremos repeticiones.

e) Obsérvese que no se ha modificado el artículo 50 ET, por lo que la Sentencia dictada en este procedimiento continúa teniendo efectos constitutivos y la extinción de la relación laboral lo será con efectos de la fecha de la Sentencia.

f) Ya hemos apuntado que, lamentablemente, en todas las versiones, antiguas y modernas, no se hace referencia alguna a los salarios de tramitación, cuando éste es un tema de importancia capital. Nos remitimos a las explicaciones que hemos efectuado con anterioridad sobre este tema y al redactado que hemos efectuado del artículo 32 LJS, si bien tenemos que hacer unas aclaraciones, pues, como hemos dicho, se ha modificado el artículo 56 ET. Si se estima la demanda por despido pueden darse estos supuestos:

a') Despido nulo. El artículo 55 ET no ha sido modificado y en su núm. 6 dice que «El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir».

El artículo 113 LJS también dicke «Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir».

Vemos que en ambos preceptos no se dice cuáles son el primer día de devengo de estos salarios y el último.

Y el artículo 286 LJS, que es el supuesto de imposibilidad de readmisión «por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal», hace remisión en cuanto a las indemnizaciones y a «los salarios dejados de percibir», al artículo 281.2 de la misma Ley, o sea, a los salarios recogidos en dicho precepto en su apartado 2.c), que dice que en el Auto se «Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución (*sic*) [debería decir «Resolución»].

Por tanto, en ningún precepto se hace alusión a este tema de los salarios de tramitación que deben figurar en la Sentencia. Lo más lógico es entender que serán los mismos que para el despido improcedente con opción por la readmisión, artículo 56.2 ET, «desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia».

Por ello, en este punto, la redacción del artículo 32 LJS que hemos propuesto, no varía.

b') Despido improcedente. Vamos a hacer la siguiente distinción.

a) *Que la opción la tenga la empresa.*

- El artículo 56.2 ET dice que en el caso de que el empresario opte por la readmisión el trabajador «tendrá derecho a los salarios de tramitación».
- Por el contrario, el artículo 56.1 ET, que se refiere a la opción del empresario por la indemnización, silencia toda mención a salarios, por lo que, con toda seguridad, en este supuesto no se devengan salarios de tramitación.

¿En qué repercute que la opción por la indemnización no tenga salarios de tramitación, respecto de la redacción del artículo 32 LJS? Porque, ciertamente, decíamos que cuando la Sentencia declara la improcedencia —cualquiera que sea la opción— hace que «reviva» la relación laboral, por cuanto en ambos casos, antes de la reforma se devengaban salarios de tramitación pero en la actualidad, como hemos visto, en la opción por la indemnización no se producen salarios de tramitación. Entonces, ¿es que en el caso de la indemnización no se rehabilita el contrato y continúa extinguido?

Ciertamente que tenemos que encontrar otra explicación. Y puede ser la siguiente. Hemos visto, con anterioridad a la reforma —artículo 56.2, 2.º párrafo, ET—, que en el caso de que se

planteara por el lado de la empresa un despido que reconoció improcedente y dentro de las 48 horas siguientes consignó la indemnización para evitar salarios de tramitación, y por el lado del trabajador se planteara un despido nulo y una acción de extinción indemnizada, se resolvió en el sentido de que la improcedencia del despido y la acción indemnizada eran contradictorias y se anulaban entre sí, con lo que sólo quedaba por resolver la nulidad del despido.

Pues bien, en el caso de que tengamos, por un lado, una acción de extinción indemnizada que se estima y por otro lado un despido declarado improcedente, la opción por la indemnización —si la tiene la empresa— queda totalmente descartada, por cuanto al haberse estimado la extinción indemnizada, la indemnización sería la misma en las dos acciones, pero lo que no es posible es que el trabajador perciba dos veces la misma indemnización (una por la extinción indemnizada y otra por el despido improcedente), este punto parece que es indiscutible. Por tanto, debemos concluir que conceptualmente si se estima la acción indemnizada hace en todo caso imposible que la empresa —de poder ejercitar esta opción— pudiera optar por la indemnización, por cuanto ya se ha concedido, como hemos dicho en la otra acción, con lo que, de poder optar, lo único que quedaría al empresario es optar por la readmisión.

Digamos que esto es una ficción para poder deducir que como le quedaría a la empresa la única opción por la readmisión, se devengarían salarios de tramitación. Pero no olvidemos que al estimarse la extinción indemnizada, tal extinción se produce en la fecha de la Sentencia porque tiene efectos constitutivos, con lo que a partir de la extinción ya no puede producirse ningún hecho que produzca efectos jurídicos, es decir, que el empresario no podrá hacer ninguna opción sencillamente porque se ha extinguido la relación laboral con anterioridad.

La explicación que hemos hecho, es pues, insistimos en ello, a los solos efectos conceptuales, y para poder afirmar que si se estima la improcedencia del despido —con opción de la empresa— el único efecto es que se devengarán salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha anterior a la Sentencia, por lo que la redacción que hemos hecho del artículo 32 LPL —ahora LJS— continúa teniendo vigencia y es correcta.

No podemos desconocer que habrá algunos lectores que no estén de acuerdo con dicha tesis, por lo que, otra explicación puede ser que en ningún caso se devengan salarios de tramitación cuando la opción la tenga la empresa, por cuanto al extinguirse la relación laboral en la fecha de la Sentencia, el empresario ya no puede optar por lo que en ningún caso se producirían salarios de tramitación.

No obstante, insistimos en que la tesis que defendemos es la que nos parece más sólida.

b) Que la opción la tenga el trabajador.

Sería el caso en que el trabajador fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical. Dice el artículo 56.4 ET que la opción correspondería al trabajador y que tanto si opta por la readmisión como por la indemnización, «tendrá derecho a los salarios de tramitación».

En este supuesto está claro que se devengan salarios de tramitación desde el despido hasta el día anterior a la Sentencia.

c') En síntesis que tanto en el caso de que se declare la nulidad del despido como que se declare su improcedencia —cualquiera que tenga la opción, empresa o trabajador— se devengan salarios de tramitación desde el despido hasta el día anterior a la Sentencia.

La argumentación anterior es correcta si seguimos la tesis que proponemos, pero si seguimos la tesis de que en el caso de improcedencia con opción de la empresa no se producen en ningún caso salarios de tramitación, deberíamos recoger esta circunstancia en la redacción del artículo 32 LJS, en el sentido de que sólo se devengarán salarios de tramitación caso de nulidad del despido o de improcedencia en la que la opción la tenga el trabajador.

g) Finalmente, hacemos una invitación al lector para que compare el artículo 32 que hemos propuesto en las anteriores «V. Conclusiones», con el mismo artículo 32 de la nueva LJS que acabamos de transcribir, y concluya cuál de los dos no induce a confusiones y cuál es el correcto.

EL ABSENTISMO LABORAL COMO CAUSA DE DESPIDO OBJETIVO EN LA REFORMA LABORAL

ANTONIO FERNÁNDEZ DíEZ
Subinspector de Empleo y Seguridad Social

RESUMEN

Comentario sobre la regulación jurídica de la figura del absentismo laboral como causa de despido objetivo, modificada recientemente por la reforma laboral, Real Decreto-Ley 3/2012 y posteriormente por la Ley 3/2012.

Palabras clave: Despido objetivo, absentismo, faltas de asistencia, reforma laboral

ABSTRACT

Commentary on the legal regulation of the figure of absenteeism as a result of objective dismissal, recently modified by the labor reform, Royal Decree-Law 3/2012 and later by Law 3/2012.

Keywords: Objective dismissal, absenteeism, truancy, labor reform

Fecha de recepción: 9-7-2012
Fecha de aceptación: 9-7-2012

SUMARIO

1. EL ABSENTISMO COMO CAUSA EXTINTIVA DEL CONTRATO.
2. REQUISITOS DEL ABSENTISMO COMO CAUSA DEL DESPIDO OBJETIVO.
 - a) **Aspecto cualitativo de las faltas de asistencia al trabajo.**
 - b) **Aspecto cuantitativo de las faltas de asistencia.**

1. EL ABSENTISMO COMO CAUSA EXTINTIVA DEL CONTRATO

Con la finalidad de aumentar la productividad y la eficiencia en el trabajo, en nuestro ordenamiento laboral se ha venido contemplando desde antiguo al absentismo laboral del trabajador como causa de extinción de la relación laboral, para evitarse incrementar de modo indebido los costes laborales empresariales, permitiéndose prescindir de aquellos trabajadores cuyas faltas de asistencia al trabajo hacen excesivamente onerosa la contraprestación empresarial que deriva del contrato de trabajo.

En el ordenamiento laboral a efectos de la extinción del contrato de trabajo, el absentismo es contemplado mediante dos figuras jurídicas conexas: por un lado, mediante el despido disciplinario, para las faltas de asistencia injustificadas al trabajo [artículo 54, apartado 2.a), del Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores —en adelante ET—], y, por otro lado, mediante el despido por causas objetivas, para las faltas al trabajo, incluyendo a estos efectos incluso las justificadas (artículo 52, apartado 2, del ET).

Va a ser objeto de breve comentario el absentismo que es causa del despido objetivo, cuya regulación jurídica ha sido afectada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2. REQUISITOS DEL ABSENTISMO COMO CAUSA DEL DESPIDO OBJETIVO

La causa de despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo se regula en el artículo 52, apartado 2.d), del ET, precepto modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, donde se establece que es causa de ese despido:

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

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

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

Nos hallamos ante lo que cierta doctrina judicial ha llamado **despido por excesiva morbilidad**. Así, en la sentencia del TSJ de Andalucía/Sevilla, de 9 de julio de 2009, podemos leer *«a la causa contenida en la letra d) del artículo 52 ET se le suele denominar como despido por excesiva morbilidad. Aunque en un sentido puro del supuesto no coincide exactamente con la excesiva morbilidad, es la forma más fácil de comprender el sentido y alcance de esta causa objetiva. La excesiva morbilidad comporta un trabajador que sufre bajas por enfermedad o accidente recurrentes, de no larga duración, pero que implican ausencias reiteradas del trabajo; faltas de asistencia que resulta plenamente justificada, porque suponen suspensión de la relación laboral conforme al art. 45.1 c) Estatuto de los Trabajadores pero que por su constante reiteración el legislador considera que resulta excesivamente gravosas para el empresario, inclinándose por no forzarle a continuar con un trabajador cuyas constantes bajas laborales no sólo deja de prestarle el servicio de él esperado sino que además le comporta costes añadidos significativos: de un lado, la necesidad de reservar el puesto de trabajo; de otro lado, tener que afrontar a su cargo la prestación de Seguridad Social por Incapacidad Temporal los primeros quince días, sin posibilidad de reclamarle su devolución a la Tesorería General de la Seguridad Social (art. 131.1 de la Ley General de la Seguridad social); finalmente, los costos adicionales de contratación o sustitución por vía de reorganización del tiempo de ausencia del trabajador por baja maternal»*.

Nos encontramos ante faltas intermitentes o recurrentes de asistencia al trabajo. Así en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 26 de julio de 2005 se indica, respecto a las faltas por enfermedad, que «en todo caso ha de producirse dicha intermitencia en las faltas al trabajo».

Pasemos a analizar los elementos esenciales de esta causa de despido objetivo. Para ello, trataremos el elemento esencial de las faltas de asistencia al trabajo, en sus dos vertientes, cuantitativa y cualitativa, esto es, del número de faltas de asistencia y de las causas de las mismas.

a) Aspecto cualitativo de las faltas de asistencia al trabajo

En este apartado vamos a determinar qué tipos de faltas de asistencia al trabajo pueden computarse a efectos de acudir al despido objetivo.

En primer lugar, en el precepto estatuario se alude a **«faltas de ausencia al trabajo, incluso las justificadas pero intermitentes»**. De esta dicción caben plantearse dos cuestiones. En primer lugar, si estamos ante una lista cerrada o enunciativa de las faltas de asistencia al trabajo que no computan, y, en segundo lugar, si computan sólo las faltas justificadas o también las injustificadas.

Con relación a si nos hallamos ante una lista de naturaleza ejemplificativa o *numerus clausus* de faltas que se excluyen del cómputo. Un primer sector doctrinal¹, considera que estamos ante una lista abierta, de modo que caben otras faltas al trabajo distintas, pero con similar causa o motivación, como la adopción o el acogimiento, que, siendo causa de suspensión del contrato de trabajo, como lo es la maternidad o la paternidad, en cambio no está listada como causa excluida del cómputo. Por el contrario, para otro sector doctrinal, nos hallamos ante una **lista de faltas de asistencia** al trabajo **cerrada** a efectos de su exclusión del cómputo².

1. Sala Franco, T., *El régimen jurídico de las ausencias al trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2001, pág. 36.

2. Asquerino Lamparero, M.J., «Despido objetivo por morbilidad excesiva del trabajo», en AS, núm. 2, 2006, pág. 8.

Con relación a la clase o **naturaleza de faltas de asistencia que computan a efectos del despido objetivo**, hemos de apuntar inicialmente que, de la redacción literal del precepto, pudiera desprenderse que a efectos del despido objetivo computan todo tipo de faltas de asistencia, con las salvedades a que aludiremos más abajo, sean justificadas o injustificadas, ya que el adverbio «incluso» nos vendría a señalar que se quieren añadir las faltas justificadas, sin excluir a las injustificadas. Esta interpretación no se cohonestaría con el despido disciplinario por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, lo que implicaría computar todo tipo de faltas para el despido objetivo, por lo que la doctrina mayoritaria ha entendido que el precepto está contemplando las ausencias justificadas, pero intermitentes, al trabajo (es igualmente la doctrina judicial mayoritaria).

Analizando conjuntamente ambos aspectos, el cualitativo y el cuantitativo, en la sentencia del TSJ de Andalucía/Sevilla de 9 de junio de 2009, se indica *«los requisitos exigidos por la ley son tan extremos, que difícilmente se dan en la práctica, siendo muestra de ello las muy escasas ocasiones en las que las empresas hacen uso de la causa del artículo 52.d) Estatuto de los Trabajadores. La norma parte genéricamente de faltas de asistencia, aun justificadas, de asistencia al trabajo, pero la lista de exclusiones es tan notable que en la práctica las computables quedan reconducidas a las bajas laborales debidas a riesgos no profesionales por incapacidad temporal de corta duración. La mera lectura de la lista de supuestos que no se computan es tan extensa que induce a la confusión, por lo que utiliza una típica técnica eufemística, muy típica en la legislación laboral, cuando no se atreve a mencionar expresamente cual es la situación de hecho que se pretende perseguir o evitar. En primer lugar, es difícil pensar en algún supuesto computable, diverso de la enfermedad o el accidente del trabajador; aunque formalmente puede computarse las faltas de asistencia injustificadas, ello no tiene ningún sentido pues las mismas dan lugar a la posibilidad de despedir disciplinariamente con mayor facilidad y menor reiteración; de otra parte, aunque formalmente se listan como no computables ciertas suspensiones del contrato de trabajo (huelga legal, maternidad, riesgos durante el embarazo) y otras no se mencionan (cargo público representativo, privación de libertad, cierre legal de empresa, etc.) por lo que parecían que estas sí se computarían, no tiene coherencia hacerlo, pues ello contradeciría el régimen específico de cada uno de estos supuestos, lo que desemboca necesariamente en que los únicos supuestos posibles, sean los de baja laboral por incapacidad temporal. En segundo lugar, quedan fuera del cómputo las bajas por incapacidad temporal debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, por lo que todo queda reconducido a riesgos comunes no vinculados a la realización del trabajo, excluyéndose incluso el accidente in itinere. En tercer lugar, las bajas de prolongada duración tampoco se computan, pues se exige que se trate de bajas intermitentes, no computándose las que tienen una duración superior a los veinte días. En cuarto lugar, el número de ausencias justificadas computables ha de ser significativamente elevadas, pues ha de superar el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses o bien el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de un año»*.

Dentro de este aspecto cualitativo hemos de **concluir que computan todas las faltas de asistencia al trabajo justificadas, con excepción de las siguientes:**

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

Es novedad de la Ley 3/2012, de 6 de julio, la exclusión del cómputo de aquellas ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, en consonancia o similitud con la regulación de la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, y subsiguiente prestación económica de la Seguridad Social prevista en el artículo 135 quáter de la Ley General de la Seguridad social, institutos introducidos por la ley 39/2010, de 22 de diciembre.

Como anotábamos más arriba, en cambio, no se menciona al cierre patronal, frente a la mención de la huelga, o a la adopción o acogimiento, frente a la mención a la maternidad o paternidad, ni se alude a la enfermedad profesional, frente al accidente de trabajo, lo que en una interpretación integradora y analógica debería llevarnos a su exclusión del cómputo de las faltas de asistencia, y a defender el carácter de lista abierta de las exclusiones.

b) Aspecto cuantitativo de las faltas de asistencia.

Para que proceda el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo es necesario que las mismas tengan entidad cuantitativa suficiente, se precisa que **las ausencias representen cuando menos el 20% de las jornadas hábiles en un período de dos meses consecutivos**, siempre que **el volumen de ausencias del trabajador en los doce meses precedentes haya sido al menos del 5% de las jornadas hábiles** —porcentaje del 5% que se refiere a las ausencia del propio trabajador y no al de la plantilla de la empresa—; o bien **el 25% en un período de cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses**.

Es novedad de la Ley 3/2012, de 6 de julio, la exigencia de que no sólo haya faltas del 20% en dos meses consecutivos, sino que también que el volumen de ausencias del trabajador en los doce meses anteriores ha de ser cuando menos del 5% de las jornadas hábiles, con lo que se limita más el despido objetivo, a diferencia de la redacción anterior dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero.

A diferencia del Real Decreto Ley 10/2010, de 10 de junio, y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, **ya no se exige un nivel global de absentismo de la plantilla** en la empresa, que antes estaba establecido en el 5%, y que se redujo al 2,5% en esas disposiciones legales. Con ello, se evita que en empresas con plantilla cumplidora salga beneficiado un trabajador que, contrariamente al resto de sus compañeros, tenga faltas continuadas o intermitentes, pero reiteradas, de asistencia al trabajo. Cuando se computaba el nivel de absentismo global en la empresa, se entendía que se excluían las faltas de la plantilla por las causas referenciadas en el artículo 52 para las ausencias excluidas del cómputo respecto al trabajador afectado (sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 23 de enero y 18 de septiembre de 2007), entendiéndose que ese nivel de absentismo habría de concurrir en la empresa y no en el centro de trabajo (STSJ Andalucía /Sevilla de 9 de junio de 2009).

En ambos supuestos, el cómputo del porcentaje de las faltas, bien sea el cómputo del 20% de las faltas en dos meses consecutivos, o bien el cómputo del 25% en cuatro discontinuos dentro de un período de doce meses, ha de interpretarse que esos coeficientes no han de concurrir en cada uno de los dos o cuatro meses del cómputo, sino en el cómputo global de los dos meses o de los cuatro meses (sentencias del TS, Sala Social, de 5 de octubre de 2005 y 18 de noviembre de 2005, STSJ de Andalucía/Granada de 13 de enero de 2010, STSJ Madrid de 20 de febrero de 2006). En la sentencia de 5 de octubre de 2005 se indica: «El artículo 52-d) del Estatuto de los Trabajadores formula dos posibilidades de cómputo, o bien las faltas alcanzan el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos. En ambos casos lo que cuenta son los períodos en conjunto. Se trata de, o bien de dos meses o bien de cuatro. Ese es el extremo relevante para la norma y el hecho de que no se tenga en cuenta un solo mes y de que el período se prolongue a dos o cuatro meses tiene por objeto registrar una inasistencia persistente, con reducción o aumento proporcional del porcentaje. La distinta distribución observa dos parámetros. En el caso de los dos meses, éstos serán consecutivos y el volumen de faltas, el 20 por 100 de las jornadas hábiles. En el caso de los cuatro meses, éstos serán discontinuos, en un período de doce y el volumen de faltas se eleva al 25 por ciento. A un período menos

prolongado y más concentrado corresponde un porcentaje inferior; a un período no sólo más largo sino más dilatado debido a su discontinuidad, se eleva el porcentaje al 25 por ciento. Es evidente que el artículo 52.d) del ET está tomando en consideración períodos integrados por dos o cuatro meses y que a ellos se refiere el porcentaje».

Un aspecto a considerar en las **faltas de asistencia al trabajo por enfermedad común** o accidente no laboral es que para excluirse del cómputo a esas faltas en el despido objetivo, su duración deberá ser superior a **veinte días naturales consecutivos**, siempre que la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales, **de modo que, las bajas intermitentes, no consecutivas, por la mismas etiología o enfermedad, si son inferiores a veinte días cada una de ellas computa para el despido**, y ello aunque la suma total de esas faltas no consecutivas por la misma etiología excedan de veinte días, precisamente por su naturaleza de faltas de asistencia intermitentes (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social, de 26 de julio de 2005, de 24 de octubre de 2006 y 27 de noviembre de 2008). En la sentencia de 24 de octubre de 2006 se indica que «*la exención establecida en el apartado segundo de la letra d) del indicado artículo, en orden a no computar como faltas de asistencia determinados períodos de enfermedad, dispone claramente que ello será así “cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos”, de modo que huelga hablar de que los períodos de baja se deban o no a la misma enfermedad —cuestión esta que se tiene en cuenta a otros efectos— mientras se exija que la duración supere los 20 días consecutivos. En otras palabras, aunque existan varios períodos de baja debidos a la misma enfermedad, cada uno de ellos ha durando menos de 20 días y la suma superaría ese límite pero no sería de “días consecutivos”*».

Revista de

Información Laboral

PREGUNTAS CON RESPUESTA

- **Contrato temporal**
- **Esquemas básicos: La ultraactividad en los convenios colectivos**

CONTRATO TEMPORAL

¿Cuál es la plantilla mínima de la ETT para celebrar contratos de puesta a disposición en actividades limitadas por razones de seguridad y salud laboral?

En la disposición adicional segunda de la ley 14/1994, de 1 de junio, se regulan los trabajos con especial peligrosidad para la seguridad y la salud de los trabajadores, que va a dar lugar, en primer lugar, a que nuestro legislador establezca una **prohibición absoluta** para que las ETT cedan trabajadores a empresas usuarias en actividades de riesgo alto para la seguridad y salud; y en segundo lugar, a permitir contratos de puesta a disposición, pero de modo condicionado, para otras actividades que entrañando riesgos no son de tanta intensidad.

Con relación a la **prohibición absoluta** de concertar contratos de puesta a disposición por la ETT, en la DA 2ª referida, se establece que no podrán concertarse para la realización de los siguientes trabajos: trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, para trabajos que impliquen exposición a agentes mutagénicos, cancerígenos o tóxicos de la primera y segunda según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, y y los trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo). Estamos ante una prohibición absoluta e incondicionada, de modo que en esas actividades no cabe la cesión de trabajadores por la ETT.

Por el contrario, para otras actividades con especial riesgos, aunque de menor intensidad, el legislador permite a los interlocutores sociales para que mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, o mediante la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se puedan establecer antes del 31 de marzo de 2011, limitaciones a las empresas de trabajo temporal para ceder trabajadores a empresas usuarias por razones de seguridad y salud en las actividades siguientes: construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas o por sondeos en superficie terrestre, trabajos en plataformas marinas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión. De este modo para esas actividades, **mediante esos instrumentos normativos se pueden fijar limitaciones para la formalización de contratos de puestas a disposición** por una ETT, limitaciones que han de justificarse por razón de los riesgos laborales asociados a los puestos o trabajos afectados, y que han de referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o tareas determinadas y no a una actividad económica en general.

Si por esos cauces normativos se han fijado limitaciones (como en el sector de construcción, metal), y respetándose las mismas, **podrían celebrarse contratos de puesta a disposición en esas actividades, siempre que se cumplan tres requisitos:**

1. Que la empresa de trabajo temporal disponga de una organización de sus actividades preventivas mediante recursos propios, de manera total o parcial, que estén debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales. **Ello implica que la empresa de trabajo temporal tenga, cuando menos 501 trabajadores**, ya que de conformidad con el artículo 14 apartado a) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el reglamento de los servicios de prevención, **el servicio de prevención propio debe ser constituido de modo obligatorio por las empresas que cuenten con más de 500 trabajadores**. Servicio propio que cuando menos ha de desarrollar dos de las cuatro siguientes especialidades preventivas: a) medicina del trabajo, b) seguridad en el trabajo, c) higiene industrial y d) ergonomía y psicología aplicada (artículos 15 y 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero).

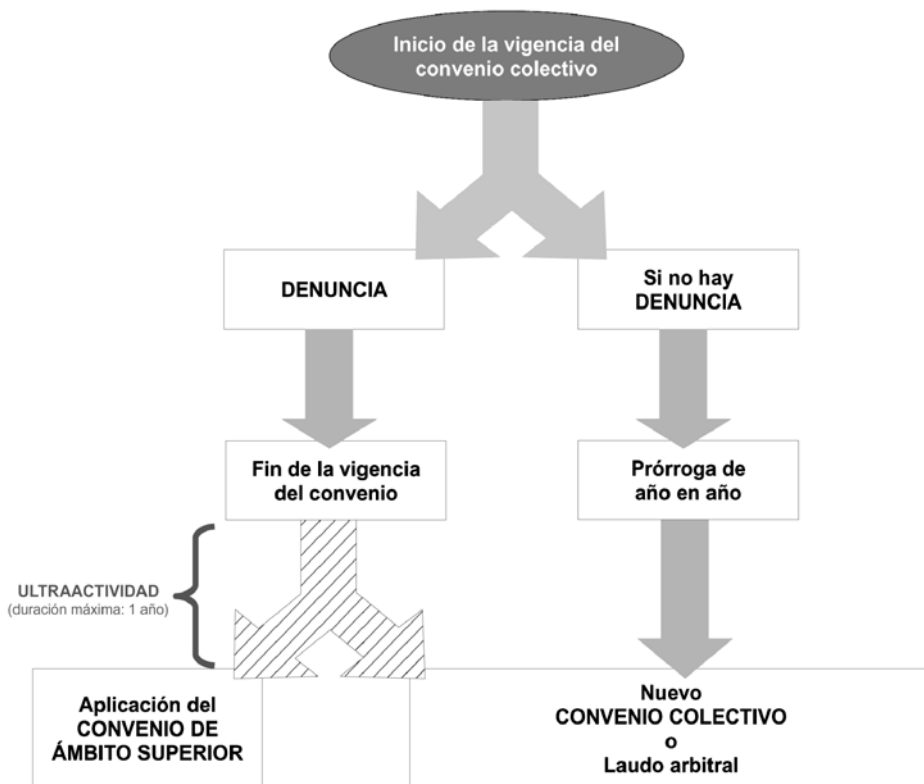
2. Que la empresa de trabajo temporal tenga constituido **un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte, al menos, cuatro delegados de prevención**. Esto implica, que de conformidad con la escala fijada al efecto en el artículo 35 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, **la empresa cuenta con un mínimo de 501 trabajadores, ya que para tener 4 delegados de prevención la empresa ha de contar con esa plantilla**. Por otro lado, anotar que el comité de Seguridad y salud se constituye en empresas con más de 50 trabajadores (artículo 38 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre).

3. Que la empresa de trabajo temporal acredite documentalmente que el trabajador puesto a disposición posee las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo.

De este modo, **la plantilla mínima** de la empresa de trabajo temporal, para poder formalizar contratos de puesta a disposición en las actividades limitadas por convenios y referidas en el apartado 2 de la disposición adicional segunda de la ley 14/1994, de 1 de junio, **es de 501 trabajadores**, lo que dará lugar a que no todas las ETT puedan celebrar esos contratos de puesta a disposición.

ESQUEMAS BÁSICOS

LA ULTRA ACTIVIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS



Revista de

Información Laboral

DOCTRINA ADMINISTRATIVA

- **Criterio técnico 91/2012 acerca de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se establece la obligación de suscribir un convenio especial en relación con determinados trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo, y por el que se deja sin efecto el criterio técnico 74/2009, de 12 de junio**

**CRITERIO TÉCNICO 91/2012 ACERCA DE LA ACTUACIÓN
DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
EN RELACIÓN CON EL INCUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO
EN EL ARTÍCULO 51.9 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES,
POR EL QUE SE ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE SUSCRIBIR
UN CONVENIO ESPECIAL EN RELACIÓN CON DETERMINADOS
TRABAJADORES AFECTADOS POR UN EXPEDIENTE
DE REGULACIÓN DE EMPLEO, Y POR EL QUE SE DEJA
SIN EFECTO EL CRITERIO TÉCNICO 74/2009, DE 12 DE JUNIO**

Con fecha 12 de junio de 2009 se aprobó por esta Dirección General de La Inspección de Trabajo y Seguridad Social el Criterio Técnico n.º 74/2009 acerca de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo LET), que establece la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial para determinados trabajadores afectados por expedientes; de regulación de empleo. Este Criterio se fundamentó en el informe de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a la que desde esta Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se había solicitado su opinión acerca de la cuestión relativa al tipo sancionador aplicable a los incumplimientos derivados de la obligación contenida en el artículo 51.15 de la LET (situaciones en las que no se había llegado a suscribir el convenio especial tras la aprobación del ERE).

No obstante, con posterioridad a dicha fecha, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha procedido a la anulación de actas extendidas para dicho supuesto y con el citado precepto tipificador (bien por no suscripción del convenio especial o por declaración de caducidad de éste por la Tesorería General de la Seguridad Social). A la vista de ello, se solicitó nuevamente de aquel centro directivo, el criterio a mantener.

En su respuesta, informa que, a la vista de las actas de infracción extendidas por las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, y subsiguientes alegaciones de los sujetos responsables, hubo de replantearse la cuestión, ya que se evidenció la imposibilidad de reconducir los supuestos de referencia a la infracción del artículo 22.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en lo sucesivo TRLISOS), por la razón de que en tanto no se formaliza el convenio especial no nace la obligación de cotizar ni, por consiguiente, se inicia el plazo reglamentario al efecto.

Argumenta que si bien el artículo 51.15 de la LET impone a los empresarios “la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio Especial”, también establece que esa obligación debe realizarse “en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social”, la cual, en su disposición adicional trigésima primera, apartado 2, determina que el ingreso de cuotas para ese tipo de convenios tenga lugar dentro del mes siguiente a la notificación efectuada a ese objeto por la Tesorería General de la Seguridad Social, en la que se cuantifica el importe a ingresar por el empresario y se determina el plazo de ingreso —o, en su caso, para la presentación de aval o sustitución de la responsabilidad del empresario por la de un tercero, como alternativa a dicho pago—, según determina el artículo 20.2 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Añade que, sin embargo, en la eventualidad de que el convenio especial no haya llegado a suscribirse, o de que ni siquiera se haya solicitado, no es posible su autorización ni, por tanto, la

emisión de la notificación a que se refiere el artículo 20.2 de la Orden TAS/2865/2003, toda vez que ésta requiere la previa formalización del convenio especial por empresario, trabajador y Tesorería General de la Seguridad Social, encontrando la actuación empresarial difícil acomodo en el artículo 22.3 de la LISOS, ya que, como se ha dicho, este artículo tipifica como infracción “no ingresar en la forma y plazo reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo presentado los documentos de cotización ...”, y no puede estimarse incumplida la obligación de ingresar las cuotas del convenio especial en la forma y plazos reglamentarios, cuando ni la propia obligación ni, con mayor motivo, el plazo de cumplimiento han llegado a materializarse en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Concluye indicando que en consecuencia, cuando no se llega a solicitar y formalizar el convenio especial, aunque se trate de un claro incumplimiento del artículo 51.15 de la LET, la conducta empresarial no se ajusta a la que se describe como infracción en el artículo 22.3 del TRLISOS, siendo de recordar a propósito de ello la improcedencia de extender por analogía las figuras definidas como infracciones en el Derecho Administrativo sancionador, según ha señalado reiteradamente el Tribunal Constitucional, sin que, hoy por hoy, en el TRLISOS esté tipificada ninguna infracción que se corresponda con el incumplimiento de la obligación de suscribir el convenio especial previsto en el citado artículo 51.15 de la LET.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo artículo 6.1.1) y m) del Real Decreto 343/2012 de 10 de febrero que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, corresponde a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la realización de las funciones de ordenación jurídica del sistema de la Seguridad Social, elaborando e interpretando las normas y disposiciones que afecten a dicho sistema, así como la elaboración, tramitación y, en su caso, resolución de las propuestas de sanciones que se originen por infracciones en materia de Seguridad Social.

Por lo tanto, el criterio interpretativo de dicho centro directivo ha de servir de guía y ser de plena aceptación por esta Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe respetar la valoración de aquél en la aplicación normativa en materia de Seguridad Social.

Finalmente hay que señalar que la Disposición Adicional Sexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social introduce un nuevo tipo, con el apartado i), en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, relativo a incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal. Al tiempo se modifica la Disposición Adicional trigésima primera apartados 1 y 2 de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el citado convenio especial.

También cabe mencionar que el artículo 51 LET es objeto de modificación por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, si bien dicha modificación, recogida en cuanto al convenio especial en el apartado 51.9, afecta sólo al cambio de denominación, ya por referencia a los procedimientos de despidos colectivos, lo que no ha de afectar al fondo de la cuestión.

Por lo tanto los incumplimientos referidos a la falta de suscripción del convenio especial objeto de consideración deben ser reconducidos al citado tipo infractor, lo que debe tener lugar a partir de 1 de enero de 2013, fecha de entrada en vigor resultante para la citada Disposición Adicional Sexta de la Ley 27/2011 de uno de agosto de acuerdo con lo fijado por su Disposición final duodécima.

En consecuencia, con el carácter establecido en el artículo 21 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, esta Dirección General, en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de las competencias establecidas en el artículo 18.3.7 de la

Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica, dicta el siguiente:

CRITERIO TÉCNICO

Al no ser subsumible la inserción de la conducta de la falta de suscripción del convenio especial a que se refiere el artículo 51.9 de la LET, en el tipo infractor del artículo 22.3 del TRLISOS, procede dejar sin efecto el Criterio Técnico n.º 74/2009, de 12 de junio.

El nuevo tipo de infracción introducido a través de la letra i) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativo a incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.15 (hoy 51.9) del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, será de aplicación a partir de 1 de enero de 2013, siendo el órgano competente para resolver dicho procedimiento sancionador el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social que corresponda, en base al Art 4.1.c del RD 928/1998, de 14 de mayo, regulador del Procedimiento para la Imposición de Sanciones del Orden Social y para los expedientes Liquidatorios de Cuotas, en la redacción dada por el RD 772/2011, de 3 de junio, y en su caso, la Dirección Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en virtud de lo dispuesto en los artículos 53, apartado 2.e) y 58, apartados 1.3.º y 4 del R.D. 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Adicionalmente, ha de tomarse en consideración el criterio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en el sentido de que no puede estimarse incumplida la obligación de ingresar las cuotas del convenio especial en la forma y plazos reglamentarios cuando ni la propia obligación ni, con mayor motivo, el plazo de cumplimiento han llegado a materializarse en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, por lo que hay que entender que en los supuestos en que el convenio especial no haya llegado a suscribirse, no puede resultar un efecto liquidatorio.

Por otra parte, ha de señalarse que para supuestos en los que habiéndose suscrito convenio especial no se ingresaran las cuotas a él correspondientes, hay que entender que se produce la inserción de la conducta en el tipo infractor del artículo 22.3 del TRLISOS, siempre con los condicionamientos de los dos últimos incisos del mismo, habiendo de entenderse el aspecto recaudatorio excluido del ámbito competencial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En lo que respecta a la sanción de la referida conducta infractora, hay que tener en cuenta que el apartado d) Primero del artículo 40.1. de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, añadido con efectos de 1 de enero de 2009 por la Disposición final octava de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, cuantificó la sanción de la infracción grave de dicho artículo 22.3 por aplicaciones porcentuales sobre el importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas. A tal respecto y al objeto de obtener constancia y determinación de la base aludida, integrada por sus distintos componentes, sobre la que ha de aplicarse el porcentaje correspondiente para la determinación de la sanción, habrá de solicitarse informe de la Tesorería General de la Seguridad Social acerca de la cuantía correspondiente.

Revista de

Información Laboral

LABORAL AL DÍA

- Noticias
- Proyectos de Ley

NOTICIAS

UGT y CCOO amplían sus denuncias contra la reforma laboral ante la Organización Internacional del Trabajo

UGT y CCOO han presentado hoy, ante la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo, una ampliación de las denuncias y reclamaciones formuladas en mayo contra la reforma laboral, pues las modificaciones introducidas en el trámite parlamentario, no han corregido los aspectos más lesivos de esta norma, que sigue vulnerando numerosos convenios de la OIT.

En este sentido, ambos sindicatos han elaborado dos escritos, firmados por sus Secretarios Generales, Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, denunciando esta situación.

El primero es sobre la queja para su tramitación y decisión por el **comité de libertad sindical**, contra el Gobierno de España, por **violación de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva**. Cuatro son las cuestiones que vulneran el contenido de libertad sindical y de negociación colectiva, contemplados en los convenios de la OIT (número, 87, 98 y 154):

- La **ausencia absoluta de cualquier tipo de consulta** con las organizaciones sindicales más representativas previa a la aprobación por el Gobierno de España del Real Decreto-Ley 3/2012.
- La **imposición de la primacía aplicativa de la negociación en el ámbito de la empresa**, con independencia de la que pudiera ser voluntad compartida de sindicatos y organizaciones empresariales, prohibiendo, por tanto, negociar modulando o excepcionando la regla de la prioridad absoluta del convenio de empresa.
- La **posibilidad del “descuelgue” empresarial**, es decir, de inaplicar lo pactado en convenio colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin necesidad de acuerdo con los negociadores del convenio ni siquiera con la representación de los trabajadores en la empresa, con imposición de un arbitraje administrativo obligatorio.

- La **sustitución de la flexibilidad interna negociada, por la decisión unilateral del empresario**, que puede sin acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar condiciones de trabajo pactadas en acuerdos de empresa con la representación de los trabajadores.

En el segundo escrito, UGT y CCOO denuncian que también persiste la totalidad de las infracciones del Real Decreto-Ley 3/2012, en la definitiva Ley 3/2012, de 6 de julio, que vulnera el convenio 158 de la OIT, en cuestiones como:

- La fijación de un **período de prueba de un año** en la nueva modalidad de contrato indefinido, que implica el establecimiento de un despido sin causa y sin indemnización.
- La nueva regulación de las **causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción**, que conlleva que los trabajadores pueden ser despedidos sin una causa de suficiente entidad y proporcionalidad y sin verdadero control judicial de la decisión empresarial.
- La **supresión de los salarios de tramitación** en caso de opción por el empresario de la extinción del contrato, ante la declaración judicial de la improcedencia del despido.
- La inclusión como causa de despido de las faltas de asistencia al trabajo motivadas por enfermedad o lesión aún debidamente justificadas: el **despido por absentismo**.

31/07/2012

Detenidas 52 personas que defraudaron más de 750.000 euros a la Seguridad Social

La Policía Nacional ha detenido a 52 personas vinculadas a dos grupos organizados que han defraudado más de 750.000 euros a la Seguridad Social con la **compraventa de contratos de trabajo a inmigrantes en situación irregular** a través de **empresas sin actividad**.

Según informa la Dirección General de la Policía Nacional, las dos bandas cobraban **entre 900 y 5.000 euros** a inmigrantes en situación irregular **por for-**

malizar un contrato de trabajo que les permitiera obtener el permiso de residencia, y ofrecían altas en la Seguridad Social a desempleados interesados en percibir subsidios por desempleo.

De las 52 personas detenidas, 39 están relacionadas con empresas sin actividad con sede en Tarragona y otras 13 están vinculadas a sociedades asentadas en Madrid.

La primera actuación policial, desarrollada en Tarragona, se inició a partir de la recepción de un escrito procedente de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Tarragona en el que se informaba de que una empresa estaba **simulando contrataciones laborales**.

Los trabajadores figuraban en la plantilla de personal pero **los empresarios no pagaban las cuotas por tenerlos dados de alta** en el régimen de la Seguridad Social.

De esta forma habían defraudado 198.000 euros a la Administración, mientras que los supuestos trabajadores habrían **obtenido más de 160.000 euros en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo**.

Los agentes averiguaron que los responsables de la red captaban a sus clientes, bien personalmente o valiéndose de supuestos trabajadores de la empresa, y les ofrecían un contrato de trabajo que permitiera regularizar su situación en España.

Los interesados, en su mayoría de nacionalidad marroquí, **obtenían previo pago de 3.000 euros un contrato de trabajo y recibían asesoramiento sobre los trámites a seguir para obtener la tarjeta de residencia** y así legalizar su situación en el país.

Una segunda vía de defraudación consistía en ofrecer la posibilidad de acceder al cobro de prestaciones y subsidios por desempleo, para lo cual los “empresarios” solicitaban una cuota de 400 euros por cada mes que los trabajadores permanecían dados de alta en el sistema de la Seguridad Social.

Tras dar de baja a los supuestos trabajadores, les facilitaban toda la documentación necesaria —contrato de trabajo, nóminas y certificados de empresa— para que pudieran **cobrar la prestación por desempleo**, por lo que recibían hasta 900 euros al mes, lo que suponía un beneficio de unos 500 euros. En una fase inicial de la investigación, los agentes de la Brigada de Extranjería

de Reus (Tarragona) detuvieron a los tres administradores de la empresa, así como a otro individuo encargado de reclutar gente dispuesta a comprar los contratos.

Posteriormente fueron arrestados cuatro supuestos trabajadores de una de las mercantiles investigadas, los cuales tenían su domicilio en este municipio tarraconense.

La operación culminó con la detención de otras 31 personas —en Tarragona, Girona, Guadalajara, Palma de Mallorca, Melilla, Bilbao y Elche (Alicante)— como presuntos responsables de los delitos de falsedad documental y estafa.

La segunda investigación, desarrollada en Madrid, se inició a raíz de una denuncia interpuesta en la **Brigada Central contra las Redes de Inmigración (BCRI)** en la que se informaba de la existencia de una red dedicada a la **compraventa de contratos de trabajo** a ciudadanos de nacionalidad marroquí, colombiana, española y boliviana. Las pesquisas llevaron a los agentes hasta varias empresas sin actividad, con sede social en la capital, que habían defraudado a las arcas del Estado 397.669 euros con el mismo método que empleaban los detenidos en la anterior operación.

Además, esta red vendía contratos por 900 euros a presos que se encontraban en tercer grado para poder salir de prisión en régimen de libertad condicional. **La banda llegó a percibir 1.100 euros a cambio de simular un mes de alta en la Seguridad Social** de un empleado de la construcción para que consiguiese la prestación por desempleo. En esta segunda operación, la Policía ha detenido a 13 personas acusadas de fraude fiscal, falsedad documental y estafa.

La primera operación ha sido llevada a cabo por la Brigada Central contra las Redes de Inmigración —GOE III— de la UCRIF Central, en colaboración con diferentes unidades de Tarragona, Melilla, Girona, Bilbao, Guadalajara, Palma de Mallorca y Elche (Alicante).

Agentes del Grupo de Operaciones Especiales III de la Brigada Central contra las Redes de Inmigración y el Servicio Central Operativo de Falsedades Documentales, ambos de la UCRIF Central, junto las Brigadas Provinciales de Extranjería de Madrid y San Sebastián han estado a cargo de la segunda investigación.

01/08/2012

El móvil permite consultar informaciones de la Seguridad Social sin certificado digital

La Seguridad Social ha puesto en marcha **“Servicios Vía SMS”**, aplicación con la que el ciudadano puede acceder a una serie de informaciones que hasta ahora sólo estaban disponibles para quienes cuentan con un certificado digital

Entre la **documentación** que desde esta semana **puede ser consultada** con el nuevo sistema figuran estas referencias esenciales:

- Informe de **vida laboral**
- Informe de vida laboral acotado
- **Informe de situación empresario individual**
- Informe de vida laboral a fecha concreta
- **Duplicado de Número de Afiliación**
- Informe de datos identificativos y de domicilio
- Informe de situación actual del trabajador
- **Acreditación de la actividad agraria cuenta propia**
- Informe de **bases de cotización**
- Informe de bases y cuotas ingresadas
- Situación de **cotización/deuda de trabajadores**

La novedad básica de esta herramienta, desarrollada por la Tesorería General de la Seguridad Social, es que tanto empresas como trabajadores pueden realizar gestiones cotidianas sin tener que desplazarse a las oficinas del organismo, con el consiguiente ahorro de tiempo.

02/08/2012

El número medio de afiliados a la Seguridad Social alcanza los 17.032.738 ocupados en julio

El número medio de afiliados a la Seguridad Social aumentó en 4.896 personas en julio, lo que sitúa la cifra de ocupados en 17.032.738, mientras que en términos interanuales la afiliación en el total del Sistema contabilizó en julio un descenso de 604.613 trabajadores, un -3,43%.

En términos intermensuales, el Régimen General incorporó 112.004 afiliados, un 0,81% más respecto a junio,

con lo que contabiliza una media de 13.875.453. En particular, los aumentos más significativos se registraron en Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (41.121); Hostelería (32.849) y Comercio y Reparación de vehículos y motocicletas (29.224).

Por su parte, los mayores descensos se contabilizaron en Educación (-74.327), Administración Pública y Defensa (-20.732) y Construcción (-15.514).

Hay que destacar que en el último mes 135.237 personas se dieron de alta en el nuevo Sistema de Empleados de Hogar, lo que sitúa la cifra de afiliados del sector doméstico en 349.034.

Respecto al Régimen de Autónomos, la diferencia entre junio y julio muestra un descenso de 3.965 personas (-0,13%). Por su parte, el Régimen del Mar gana 1.527 ocupados, mientras que el Carbón pierde 149 afiliados.

En cuanto a la variación interanual, la afiliación en el total del Sistema contabilizó en julio un descenso de 604.613 trabajadores (-3,43%), la mitad de la caída registrada en julio de 2009 (-1.260.967), cuando la situación de dificultad económica era similar a la actual (contexto recesivo).

El Régimen General sumó 506.007 afiliados (3,78%) en los últimos doce meses, aunque hay que tener en cuenta que esta cifra incluye las integraciones del Régimen Agrario y de Empleados de Hogar.

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la tasa interanual de variación se situó en -1,32% (-41.807 personas menos). En el conjunto de los restantes Regímenes (Agrario, Mar, Carbón y Hogar) la afiliación avanzó en 79.087 afiliados en relación a julio del año pasado.

Finalmente, el número de ocupados masculinos avanzó un aumento de ocupados en 17.362 en relación a julio de 2001, mientras que la cifra de afiliación femenina disminuyó en 12.467.

Para el secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, “el empleo originado por la campaña de verano no ha compensado en el grado que sería deseable la pérdida de afiliación en otros sectores como la construcción, inmersa aún en un duro ajuste.

“La economía mantiene sus perspectivas aún alejadas de una clara recuperación y ello se refleja, más allá de elementos puramente coyunturales de este mes, en una situación de franca atonía de afiliación en julio”, ha destacado.

02/08/2012

El paro registrado en julio descende 27.814 personas y sitúa el total por debajo de los 4,6 millones de desempleados

Los datos de los Servicios Públicos de Empleo del conjunto de las CCAA correspondientes al mes de julio registran un descenso de 27.814 desempleados, en relación con el mes anterior, lo que supone una reducción del 0,60%, situándose el total de paro registrado en 4.587.455 personas. En términos interanuales el paro registrado se ha incrementado en 507.713 personas (12,44%). El mes de julio, por la **coyuntura turística**, es tradicionalmente bueno para los datos de paro registrado, pero el **descenso de este año ha sido muy inferior al de julio de 2011**, cuando el desempleo bajó en 42.059 parados respecto al mes anterior.

Por sectores económicos, el paro registrado **baja en la Construcción** en 14.792 (-1,90%), **en el colectivo sin empleo anterior** baja en 10.448 personas (-2,65%) y también se reduce en **Industria** en 7.448 (-1,41%). Por el contrario el paro registrado **sube en Agricultura** en 3.373 (2,09%) y en **Servicios** en 1.501 (0,05%).

Baja el desempleo masculino y el femenino; así, entre los hombres se reduce en 15.322 (-0,67%) en relación con el mes anterior y se sitúa en 2.268.949. El femenino descende en 12.492 (-0,54%) respecto al mes de junio y se sitúa en 2.318.506 desempleadas.

Desciende también el desempleo entre los jóvenes menores de 25 años en 12.611 personas (-2,78%) respecto al mes anterior. Asimismo baja entre los de 25 y más años en 15.203 (-0,37%).

CONTRATOS

El número de contratos registrados durante el mes de julio ha sido de 1.352.444. Supone una subida de 3.158 (0,23%) sobre el mismo mes del año 2011. Por su parte, la **contratación acumulada en los primeros siete meses de 2012** ha alcanzado la cifra de 7.868.602, lo que supone **431.503 contratos menos (-5,20%)** que en igual periodo del año anterior.

En julio de 2012 se han registrado 91.165 contratos de trabajo de carácter indefinido, lo que supone un aumento de 1.254 (1,39%) sobre igual mes del año anterior.

Los contratos indefinidos del mes de julio, se dividen, en cuanto a la duración de su jornada, en 54.720 a tiempo completo y 36.445 a tiempo parcial. En cuanto a la nueva contratación indefini-

da a tiempo completo, se sitúa en 31.867 contratos.

PRESTACIONES

En relación con las **prestaciones por desempleo**, en el mes de junio de 2012 ascendieron a 949.762 altas, lo que representa un **17,6% más que el mismo mes del año anterior**.

Los beneficiarios existentes a final del mes fueron 2.881.379, con un aumento respecto al mismo mes del ejercicio anterior del 5,3%. La cobertura del sistema de protección por desempleo durante el mes de junio de 2012 ha sido del 66,10%.

Los gastos totales de junio de 2012 ascendieron a 2.543,8 millones de euros, lo que supone un 7,6% más que en el mismo mes del ejercicio anterior.

7.346 CONTRATOS DE EMPRENDEDORES

La secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha señalado que los datos de paro de registrado suponen el **cuarto descenso consecutivo** y, siendo positivos, "resultan coherentes con la situación económica de nuestro país y el momento del año en que se producen". "De hecho, el descenso en el número de desempleados ha sido mayor que en julio de 2009, año en el que nuestro país también se encontraba en recesión", ha explicado.

Asimismo, ha destacado que **durante el mes de julio se han suscrito 7.346 nuevos contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores**, que representan el 23% del total de nuevos contratos indefinidos a tiempo completo.

02/08/2012

La Comisión Europea propone destinar 11,9 millones de euros a los despedidos de PSA en Francia

La Comisión Europea propuso hoy destinar 11,9 millones de euros para que los 2.089 trabajadores que fueron despedidos por PSA Peugeot Citroën en Francia en 2009 y 2010 puedan encontrar un nuevo trabajo.

La propuesta, que **aún debe recibir el visto bueno del Parlamento Europeo y de los Veintisiete**, tiene el objetivo de "ayudar a los trabajadores a adaptarse a sus habilidades para que puedan encontrar un trabajo más rápido y más fácil o ayudarles a construir su negocio", en palabras del comisario europeo de Empleo, Laszlo Andor.

Los 11,9 millones propuestos por la CE provendrán del **Fondo de Ajuste a la**

Globalización (FEAG) y se sumarán a otros 6,5 millones que aportará Francia al programa de recolocación de los parados, tal y como informó la Comisión Europea en un comunicado. Los fondos serán entregados a Francia para que los destine a planes de formación y asesoramiento, entre los que se incluyen el apoyo a la puesta en marcha de negocios e indemnizaciones previstas en el caso de ciertas empresas de más de mil trabajadores.

21/08/2012

Moncloa ultima la prórroga del Programa Prepara que se aprobará el viernes

La vicepresidenta del Gobierno y los ministros de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas, junto con el director de la Oficina Económica de Moncloa, han participado en esta reunión de trabajo para estudiar el texto del Real Decreto sobre el nuevo Plan Prepara.

En esta reunión se han estudiado los términos de la **prórroga de la ayuda de 400 euros** que el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, anunció la semana pasada tras su despacho con Su Majestad el Rey. Ya entonces señaló que la medida se aprobaría en el **próximo Consejo de Ministros con efecto retroactivo al 16 de agosto**, fecha en la que expiró el anterior Plan.

La reunión de trabajo la ha presidido Soraya Sáenz de Santamaría en el Complejo de La Moncloa y a ella han asistido también la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, el ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, y el director de la Oficina Económica de Moncloa, Álvaro Nadal.

El presidente del Gobierno aseguró la semana pasada que el objetivo es "preservar la situación de las personas en situación más difícil", "es justo hacerlo, son las personas que están en peor situación". Añadió que la intención del Ejecutivo es mejorar el programa de ayuda para que sea **más eficaz** y cumpla el objetivo para el que se creó, la **vuelta al mercado laboral de los desempleados**, que hasta ahora "se ha conseguido poco".

Es la segunda vez que el actual Gobierno prórroga esta ayuda, ya que entre las primeras medidas que adoptó estuvo la prórroga de este programa, configurado como una **ayuda de 400 euros (399 euros)** durante un **máximo de 6 meses vinculada a un programa específico para incrementar la empleabilidad** e insertar a desempleados que agotan

otras prestaciones y subsidios sin contar con otras fuentes de ingresos.

A tenor de los resultados de la evaluación, que se ha realizado por primera vez, el Gobierno ha planteado una reforma del Prepara con el triple objetivo de mejorar la protección de aquellas personas que más lo necesitan, reforzar el objetivo de recualificación de los desempleados y aumentar la colaboración y coordinación con las comunidades autónomas para mejorar entre todos la eficacia del programa.

“El Gobierno quiere dejar claro que lo importante es que nadie en este país que realmente lo necesite se encuentre desprotegido en la salida de la crisis”, ha señalado Fátima Báñez.

De esta forma, como **principal novedad de la reforma** figura que para los **nuevos beneficiarios que tengan, al menos, dos miembros de la unidad familiar a su cargo, además del cónyuge o pareja de hecho** se incrementará la cuantía de la prestación del 75 al **85 % del IPREM**. Es decir, pasarán a recibir **450 euros mensuales** frente a los 399 euros actuales.

El Plan Prepara)

Las ayudas para el **Programa de Recualificación Profesional de las personas que agoten su protección por desempleo**, se establecieron en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Medio año después el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogaba estas ayudas por un plazo de 6 meses; después la disposición adicional 13ª del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, establecía una nueva prórroga del programa, hasta el pasado 15 de agosto; por eso la **prórroga que aprobará el Consejo de Ministros del viernes tendrá efectos retroactivos desde el 16 de agosto**.

La finalidad de esta ayuda es la de reforzar y facilitar la participación de las personas desempleadas en el programa de **recualificación profesional**. La cuantía mensual de esta ayuda será del **75 % del IPREM vigente en cada momento**, hasta un **máximo de 6 meses desde la solicitud** de la misma, con in-

dependencia de cualquier tipo de interrupción en la percepción de la ayuda, pudiendo verse además minorada en su importe en las circunstancias establecidas en las citadas resoluciones.

Las ayudas para la recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo serán **compatibles con cualquier otro tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social** concedidas por las Administraciones Públicas que pudiera percibir la persona beneficiaria, siempre que el importe de éstas sumado al de la ayuda mencionada no supere, en concepto mensual, el importe del 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. En caso de superar este límite, el importe de la ayuda regulada en la presente norma se minorará hasta que el conjunto de rentas percibidas por la persona beneficiaria no supere el límite establecido en este artículo.

21/08/2012

CCOO ve positivo el aumento de la ayuda pero teme que haya modificaciones que reduzcan los beneficiarios

CCOO ha valorado el anuncio del Gobierno de que la ayuda de 400 euros a parados sin ingresos se incrementará hasta 450 euros para aquellos desempleados que tengan mayores cargas familiares. Sin embargo, ha mostrado su cautela hasta conocer los detalles del nuevo plan Prepara, ya que teme que el Gobierno introduzca algún elemento que recorte el número de beneficiarios. La secretaria de Empleo de CCOO, Paloma López, ha explicado que “es difícil” hacer una valoración del anuncio del Ejecutivo sin conocer el **contenido completo** de la modificación; si bien considera positivo la subida a los desempleados con más miembros familiares a su cargo, se teme que “la **letra pequeña**” de la reforma del **plan Prepara** introduzca algún elemento que no se han comunicado que **dificulte el acceso y suponga un recorte del número de beneficiarios**. “Tenemos que saber si la cobertura del programa va a quedar reducida”, señaló.

Al respecto, ha recordado que CCOO y UGT se dirigieron hace unos días al Ministerio de Empleo mediante una carta para **reclamar la convocatoria urgente** de una reunión en la que **discutir los cambios del plan Prepara**,

explicando que éste nació del diálogo social y es en ese marco donde deben negociarse sus posibles modificaciones.

22/08/2012

Empleados públicos y autónomos, los más preocupados por la reforma laboral

Los empleados públicos y los trabajadores **autónomos**, seguidos de los asalariados y las pymes, son quienes se muestran más **preocupados por los efectos de la reforma laboral**, según **Legálitas**, empresa de asesoramiento legal.

En una nota de prensa, esta empresa afirma que las medidas de ajuste anunciadas por el Gobierno para controlar el déficit público han provocado un **incremento “sin precedentes” de las consultas en materia tributaria y socio-laboral** durante el último trimestre. Según Legálitas, los más preocupados por la pérdida de su empleo en el sector público son los interinos, que además, también consultan sobre la suspensión de la paga de Navidad y los casos en los que pueden seguir percibiéndola.

Ha explicado también que otro de los colectivos afectados por las medidas del Ejecutivo es el de los autónomos, “tanto por lo que toca a las retenciones como en materia de inspección tributaria”.

Según Legálitas, el primer semestre de 2012 se ha caracterizado por una **“inusual ultratractividad inspectora”**, traducida en numerosas consultas sobre “cómo afrontar inspecciones y declaraciones paralelas”.

La subida del IRPF también ha generado una mayor demanda de asesoramiento, con una mayoría de consultas motivadas por la deducción por vivienda habitual, ya que la población “está desorientada sobre si la deducción se va a mantener en los siguientes ejercicios fiscales”, ha explicado.

Legálitas ha señalado que, además, la reforma laboral ha traído consigo una “auténtica revolución observable en la tipificación de los despidos”.

Según la empresa, si durante los años 2008, 2009 y 2010 el tipo de despido más común era el improcedente, en 2011 y 2012 ha empezado a ganar terreno el **despido por “causas objetivas”**, específicamente aquellos en los que la empresa alega “causas económicas”.

22/08/2012

La nómina de pensiones contributivas de agosto superó los 7.429 millones euros

La nómina mensual de pensiones contributivas de la Seguridad Social alcanzó el pasado 1 de agosto los 7.429.157.000 euros, un 4,4% más que en el mismo mes de 2011, según la estadística hecha pública hoy por la Seguridad Social.

La **pensión media de jubilación** alcanzó los **948,81** euros, un 3,4% más respecto al mismo periodo del pasado año. En cuanto a la **pensión media del Sistema**, que comprende las distintas clases de pensión (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y a favor de familiares), se situó en **831,54** euros al mes, lo que supone un aumento interanual del 3,1%.

El **número de pensiones contributivas** registró en agosto un total de **8.934.220**, esto equivale a un incremento interanual del 1,3%. Más de la mitad de estas prestaciones son **por jubilación**, 5.338.390; 2.324.218 **corresponden a viudedad**; 944.889 a **incapacidad permanente**; 288.263 a **orfandad** y 38.460 a **favor de familiares**.

23/08/2012

La Agencia alemana de Empleo ayudará a los países en crisis contra el paro juvenil

La Agencia Federal de Empleo (BA) alemana apoyará directamente a los países en crisis del sur de Europa en la lucha contra el desempleo juvenil, ante las dramáticas dimensiones que ha alcanzado en algunos de ellos.

La BA prepara para finales de enero próximo una gran conferencia con **representantes de las administraciones de trabajo de España, Italia, Portugal y Grecia**, así como de países del **este europeo**, destaca el semanario alemán Der Spiegel en su última edición. En declaraciones a la revista, Raimund Becker, miembro de la ejecutiva de la agencia alemana, destaca que en sus contactos internacionales se ha perfilado que "varios socios desean un intercambio detallado" de información.

Asimismo recuerda que, mientras **Alemania cuenta con la mas baja tasa de desempleo juvenil de la UE** con tan solo un **8%**, en otros países en crisis como España esa tasa se eleva prácticamente al 50%, y comenta que el interés se centra en el sistema dual de formación profesional germano.

Becker propone que **empresas alemanas ofrezcan en los países en crisis formación profesional dual** como lo hacen en Alemania, donde ese tipo de estudios son ofrecidos generalmente por las firmas privadas que tienen así su propia **"cantera" de futuros empleados**.

Becker se refiere también a la posibilidad de llegar a acuerdos con los países en crisis para mejorar las condiciones marco que posibiliten que los jóvenes reciban ese tipo de formación directamente en Alemania.

27/08/2012

El Consejo catalán de Garantías Estatutarias ve constitucionales los despidos en el sector público

El Consejo de Garantías Estatutarias, organismo de carácter consultivo que depende de la Generalitat de Cataluña, considera constitucional el despido de personal laboral del sector público previsto en la reforma laboral aprobada por el Gobierno.

En un dictamen solicitado por el grupo parlamentario del PSC, este organismo desestima las objeciones planteadas por esta formación y argumenta que **el despido colectivo o individual de los empleados públicos laborales por causas objetivas incluido en la reforma laboral puede tener "un defecto de técnica legislativa", pero no es inconstitucional**.

En abril, antes de que el decreto de la reforma laboral del Gobierno se transformara en ley, este organismo consideró "inconstitucionales" varios apartados de dos artículos de aquel decreto, en una solicitud que hicieron todos los partidos catalanes, salvo el PPC y Ciudadans.

Ahora, el Consejo de Garantías Estatutarias mantiene ese criterio, pero se centra en artículos sobre los cuales no se había pronunciado antes y sostiene, por unanimidad, que los apartados analizados "no son contrarios a la Constitución".

En concreto, el PSC le exponía sus dudas de inconstitucionalidad sobre el apartado tercero del artículo 14, que se refiere a los **convenios colectivos**; sobre el apartado tercero del artículo 18, sobre el **despido colectivo**, y sobre la disposición adicional segunda, referente a la **aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público**.

El criterio del Consejo de Garantías es relevante especialmente en lo que se refiere a esta última disposición, ya que la Generalitat, con el fin de reducir sus gastos y controlar el déficit, está despidiendo en los últimos meses a personal de empresas públicas con el argumento de adaptar la estructura del sector público a las estrecheces presupuestarias actuales.

Si bien el PSC alegaba que la **reforma laboral discriminaba al empleado público laboral con respecto al funcionario**, este ente sostiene que su **estatuto jurídico es "diferente"**, con lo que la ley **"no es contraria" al principio de igualdad recogido en la Constitución**.

La petición del grupo socialista también censuraba que la reforma laboral apenas concrete las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción para justificar despidos en el sector público, pero este organismo asegura que se trata más de un problema de "técnica legislativa" que de constitucionalidad.

Respecto al apartado tercero del artículo 18, sobre el despido colectivo, el grupo socialista defendía que la nueva legislación **"impedía" la tutela judicial efectiva del proceso, en referencia a la supresión del control administrativo previo en el caso de los ERE**.

El Consejo de Garantías Estatutarias establece que, en el caso de la reformulación de las causas de despido colectivo, el Gobierno **"no establece un principio de libertad de despido del empresario sin causa justa"**, por lo que considera que el artículo es "respetuoso con el derecho constitucional al trabajo".

En cuanto a la tutela judicial en el proceso de despido, el órgano consultivo argumenta que la nueva regulación **"no interfiere en la función del juez"** porque, según indica, **"para dictar una resolución sobre despido colectivo el juez tiene que verificar la concurrencia de los supuestos del caso"**.

Respecto a la **prioridad del convenio de empresa respecto al sectorial** que incorpora la reforma laboral, el Consejo de Garantías añade que **"no se puede concluir" que ello vulnera "el derecho a la negociación colectiva"**.

27/08/2012

Los beneficiarios de los 400 euros deberán acreditar 30 días buscando empleo

El Boletín Oficial del Estado del sábado publicó el Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el

programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, en el que se establecen las condiciones para acceder a las ayudas del “nuevo” Plan Prepara, que exige acreditar que se ha buscado trabajo durante 30 días.

De acuerdo con el apartado 7 del artículo único del Real Decreto-ley 23/2012 “el plazo para solicitar la inclusión en el programa será de dos meses desde la finalización de la prestación o subsidio por desempleo. En este plazo, la persona solicitante deberá **realizar, durante un período mínimo de treinta días, acciones de búsqueda activa de empleo, las cuales se deberán acreditar en el momento de dicha solicitud**, en la forma que se determine reglamentariamente.”

Podrán beneficiarse de este programa “las personas desempleadas por extinción de su relación laboral e inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo que, dentro del período comprendido **entre el día 16 de agosto de 2012 y el día 15 de febrero de 2013**, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo” de la Ley General de la Seguridad Social, “o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas, debiendo dichas personas cumplir en el momento de la solicitud, además, alguna de las siguientes condiciones:

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

El solicitante debe carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las extras. En relación con este requisito el RD-ley 23/2012 señala que “**aunque el solicitante carezca de rentas**, en los términos anteriormente establecidos, si **convive con padres y/o cónyuge, y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33%, o menores acogidos**, únicamente se entenderá cumplido el **requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante,**

dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.”

Cuando el solicitante “**tenga a cargo en el momento de la solicitud, al menos, a tres miembros de la unidad familiar**, la ayuda será equivalente al **85% del IPREM, 450 euros.**”

Los beneficiarios estarán obligados “a **participar en las acciones de políticas activas de empleo y de búsqueda de empleo** que les propongan los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA y el SEPE en el ámbito de sus respectivas competencias, pudiendo dichos Servicios Públicos exigir su acreditación en cualquier momento, siendo su realización requisito imprescindible para el mantenimiento del disfrute de la ayuda económica”.

27/08/2012

Mato asegura que “nadie va a quedar desatendido” con la reforma sanitaria

La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, ha asegurado hoy que “nadie va a quedar desatendido” en los centros sanitarios, durante la apertura de una reunión en Valladolid con consejeros de nueve autonomías.

Mato ha expresado que la **asistencia sanitaria** “se seguirá prestando a todo el que lo necesite” por medio de los “procedimientos de gestión” que desarrollarán las comunidades autónomas “sin que por ello se genere ningún derecho, que pueda dar lugar a ciertos abusos ni que ponga en riesgo la sostenibilidad del sistema”.

Mato ha considerado que el **pago del servicio sanitario** por aquellos ciudadanos que no tengan tarjeta no supone novedad; ha recordado que este precepto estaba ya previsto en la Ley General de Sanidad de 1986 y ha subrayado que **el modelo propuesto garantiza la asistencia a todos los menores y a las mujeres embarazadas.**

Además, ha insistido en que **está garantizada la prevención y el control de enfermedades transmisibles** a través de los programas de salud pública, así como los tratamientos de urgencia y el seguimiento de los crónicos “para extranjeros sin cobertura asistencial y sin residencia legal”.

“No es una cuestión de ajuste económico, se trata de cumplir con el reglamen-

to europeo y con las conclusiones del informe del Tribunal de Cuentas”, ha remarcado Mato, convencida de que con estos cambios en el marco legal del aseguramiento se garantiza “el principio de reciprocidad” cuando los españoles viajan al extranjero.

La ministra ha afirmado que estas medidas van a servir para “**poner freno al turismo sanitario**”, que según los cálculos del Tribunal de Cuentas utilizados por Mato ha costado a España cada año más de mil millones de euros.

En general, ha opinado que estos cambios son un “gran paso hacia la universalidad” al conseguir “por primera vez” que “todos los españoles y extranjeros con residencia legal” en España tengan “garantizado el derecho a la sanidad a través de la tarjeta sanitaria”.

Mato ha considerado que la reforma “avanza y está dando pasos en el camino de la sostenibilidad” con “importantes resultados”, entre los que ha citado la reducción del gasto farmacéutico, conocida en los últimos días y que ha supuesto una disminución de casi el 24% en julio —221 millones menos— respecto al mismo mes del pasado año, como consecuencia de la **entrada en vigor del nuevo copago.**

Por último, la ministra se ha referido a los avances en materia de **compra centralizada de medicamentos** y ha recordado que recientemente se ha logrado un acuerdo con las autonomías para adquirir conjuntamente las vacunas infantiles para 2013 y 2014 y lograr así un ahorro de 31 millones de euros.

En este balance de las medidas aplicadas hasta el momento, Mato ha afirmado que “la universalidad, gratuidad y carácter público de la asistencia sanitaria están y van a seguir estando garantizados, contando en todo caso con la colaboración de los profesionales sanitarios”, a los que se ha referido como el “mejor activo” del sistema.

A la reunión, considerada como “deliberativa” e “informal” han asistido los consejeros de Aragón, Murcia, Galicia, Cataluña, La Rioja, Madrid, Baleares, Extremadura y Castilla y León, mientras que los representantes de autonomías como el País Vasco, que en los últimos días han polemizado con el Ministerio por los datos del gasto farmacéutico, no han participado al no tratarse de un encuentro de carácter “decisorio”, según han explicado a Efe fuentes de su ejecutivo.

29/08/2012

DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS

PROYECTOS DE LEY

*El texto de estos proyectos de Ley puede verse en la Sección “legislación”
en portaljuridico.lexnova.es*

En tramitación:

- Proyecto de Ley de medidas de flexibilización y fomento del mercado del alquiler de viviendas. [BOCG 7-9-2012]
Situación actual: Comisión de Fomento Enmiendas
- **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 Enmiendas
- 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: Comisión de Justicia Enmiendas
- **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: Comisión de Justicia Enmiendas
- Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. [BOCG 27-7-2012]
Situación actual: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Debate de totalidad
- 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: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Enmiendas
- Proyecto de Ley de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios (procedente del Real Decreto-Ley 19/2012, de 25 de mayo). [BOCG 22-6-2012]
Situación actual: Comisión de Economía y Competitividad Enmiendas
- Proyecto de Ley Orgánica por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Adhesión a la Unión Europea de la República de Croacia. [BOCG 22-6-2012]
Situación actual: Comisión de Asuntos Exteriores Enmiendas
- Proyecto de Ley sobre saneamiento y venta de los activos inmobiliarios del sector financiero (procedente del Real Decreto-Ley 18/2012, de 11 de mayo). [BOCG 8-6-2012]
Situación actual: Comisión de Economía y Competitividad Informe
- Proyecto de Ley de medidas urgentes en materia de medio ambiente (procedente del Real Decreto-Ley 17/2012, de 4 de mayo). [BOCG 25-5-2012]
Situación actual: Comisión de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente Informe
- Proyecto de Ley Orgánica de Reforma de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos. [BOCG 13-1-2012]
Situación actual: Senado

Revista de

Información Laboral

ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

- **IPC de julio 2012**
- **Desempleo (2.º trimestre 2012 y avance de los datos de julio)**
- **Salario mínimo interprofesional**
- **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**
- **Euribor**

Índice de Precios de Consumo: Julio 2012

Unidades: Base 2011 = 100

Adelanto de IPC de AGOSTO 2012: 1,4%

Variación acumulada 1,1%, Variación anual 2,7%

Datos del Instituto Nacional de Estadística

	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	101,893	-0,2	2,2	0,5
Andalucía	101,574	-0,4	2	0,3
Aragón	101,666	-0,4	2	0,3
Asturias, Principado de	101,487	-0,6	1,9	-0,2
Balears, Illes	102,422	0,2	2,2	1,3
Canarias	101,778	0,3	2,1	0,9
Cantabria	102,181	0,2	2,3	0,8
Castilla y León	102,184	-0,3	2,5	0,6
Castilla - La Mancha	101,684	-0,4	2,1	0,1
Cataluña	102,458	0	2,6	1
Comunitat Valenciana	101,858	-0,4	2,1	0,7
Extremadura	101,724	-0,4	2,2	0,4
Galicia	101,576	-0,5	2	-0,1
Madrid, Comunidad de	101,871	-0,1	2,2	0,4
Murcia, Región de	101,49	-0,6	2	0
Navarra, Comunidad Foral de	102,449	0,2	2,5	0,7
País Vasco	101,592	-0,4	1,9	0,1
Rioja, La	101,84	-0,8	2,3	-0,1
Ceuta	101,294	-1,1	2,1	-0,1
Melilla	100,808	-0,9	1,5	-0,5

MERCADO LABORAL 2.º trimestre 2012 (en miles de personas)	Ocupados			Parados			Tasa de actividad			Tasa de paro		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total Nacional	17.417,3	9.496,7	7.920,5	5.693,1	3.093,8	2.599,3	60,08	67,15	53,35	24,63	24,57	24,71
Andalucía	2.655,4	1.491,8	1.163,6	1.362,9	744,4	618,5	59,08	67	51,44	33,92	33,29	34,7
Aragón	534,1	297,3	236,8	122,3	65,2	57,1	59,36	66,55	52,38	18,64	17,99	19,44
Asturias (Principado de)	382,1	204,7	177,4	101,8	54,4	47,3	52,5	59,43	46,27	21,03	21	21,07
Balears (Illes)	481,6	263,8	217,9	130,1	63,5	66,6	67,54	72,67	62,47	21,27	19,4	23,42
Canarias	747,9	414,6	333,3	370,7	200	170,8	63,14	70,14	56,29	33,14	32,54	33,88
Cantabria	228,6	122,6	106	48,1	27,7	20,4	56,19	63,13	49,7	17,38	18,45	16,1
Castilla y León	950,2	548,3	401,8	234	117,6	116,5	55,73	63,7	48,02	19,76	17,65	22,47
Castilla - La Mancha	710,4	421,8	288,6	286,2	148,5	137,7	58,6	66,94	50,23	28,72	26,04	32,3
Cataluña	2.920,8	1.540,1	1.380,7	821,6	455,5	366	62,1	68,4	56,2	21,95	22,83	20,95
Comunitat Valenciana	1.817,3	995,2	822,1	675,5	382,2	293,3	59,71	67,02	52,63	27,1	27,75	26,3
Extremadura	328	196,1	131,9	164,3	87,2	77,2	54,25	63,27	45,47	33,38	30,77	36,91
Galicia	1.033,7	546	487,7	275,9	152,1	123,8	55,36	61,83	49,45	21,07	21,78	20,25
Madrid (Comunidad de)	2.766,8	1.432,8	1.334,1	643,3	348,8	294,5	64,54	70,74	58,88	18,86	19,58	18,08
Murcia (Región de)	549,7	311,2	238,5	195	109,6	85,4	62,33	70,06	54,52	26,19	26,05	26,36
Navarra (Comunidad Foral de)	259,6	138,4	121,2	51	30,1	20,9	60,46	66,58	54,51	16,41	17,85	14,71
País Vasco	886,4	475,3	411,1	151,1	76,7	74,4	57,74	64,15	51,85	14,56	13,89	15,33
Rioja (La)	120,4	68,3	52	35,4	18	17,4	59,74	67,35	52,38	22,71	20,82	25,06
Ceuta (Ciudad Autónoma de)	21,1	13,3	7,8	13,8	7,1	6,7	57,76	67,42	48,09	39,47	34,71	46,15
Melilla (Ciudad Autónoma de)	23,1	15,2	8	10,1	5,4	4,7	57,08	71,03	43,28	30,27	26,14	36,99

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		

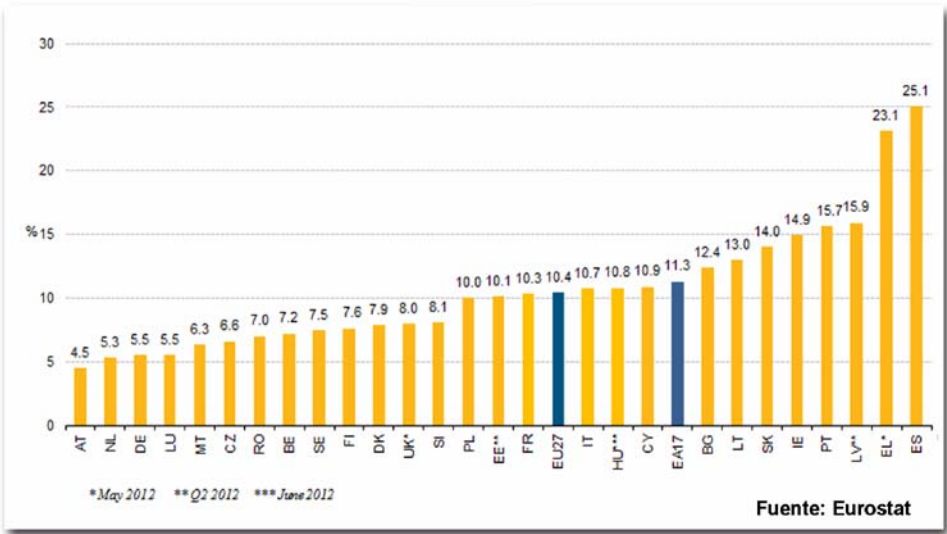
Últimos datos del paro registrado a agosto de 2012: 4.625.634

Datos del SEPE-Ministerio de Empleo y Seguridad Social

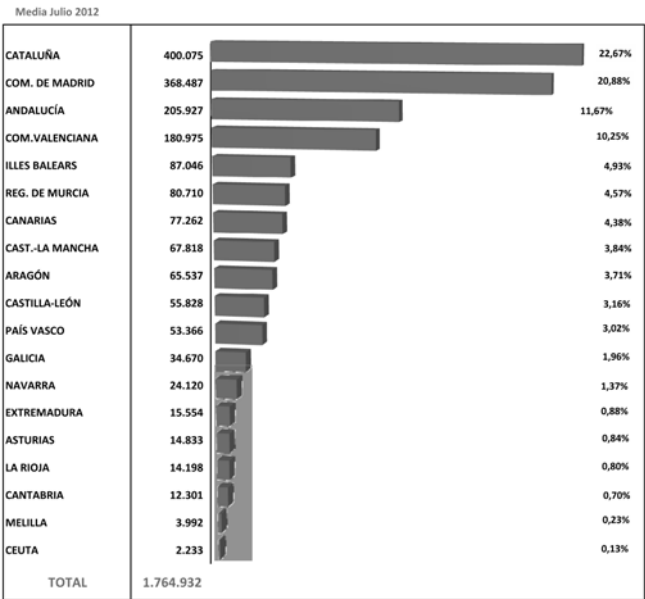
IPREM	Diario — Euros	Mensual — Euros	Anual — Euros	Referencia al SMI sustituida por la referencia al IPREM	
				Cuando se refirieran al SMI en cómputo anual euros/año	Con exclusión de pagas extras euros/año
Año 2011 L. 39/2010, de 22 de diciembre (BOE del 23), disposición adicional decimoc-tava	17,75	532,51	6.390,13	7.455,14	6.390,13

Euribor	Septiembre 2011	Octubre 2011	Noviembre 2011	Diciembre 2011	Enero 2012	Febrero 2012	Marzo 2012	Abril 2012	Mayo 2012	Junio 2012	Julio 2012	Agosto 2012
	2,067	2,111	2,04	2,004	1,837	1,678	1,499	1,368	1,266	1,219	1,061	0,877 (provisional)

Datos del desempleo en la Unión Europea
Junio 2012



AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS
Distribución por Comunidades Autónomas



AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS
DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE PROCEDENCIA

Media Julio 2012

	TOTAL GENERAL	General (1)	S.E. Agrario	S.E. Hogar	AUTÓNOMOS	MAR	CARBÓN	HOGAR	TOTAL
UNIÓN EUROPEA									
ALEMANIA	25.880	25.437	216	227	13.889	118	1	32	39.920
AUSTRIA	1.854	1.830	11	13	867	13	0	1	2.734
BELGICA	5.039	4.970	42	28	2.478	33	0	3	7.553
BULGARIA	52.054	34.745	11.556	5.753	4.283	24	1	314	56.676
CHIPRE	74	74	0	0	18	0	0	0	92
DINAMARCA	1.307	1.287	13	7	897	4	0	0	2.208
ESLOVAQUIA	2.842	2.591	218	33	301	6	10	5	3.165
ESLOVENIA	465	453	8	4	83	0	0	0	548
ESTONIA	448	409	27	12	53	0	0	1	501
FINLANDIA	1.234	1.224	3	7	481	8	0	1	1.723
FRANCIA	27.893	27.535	239	120	9.408	72	0	11	37.385
GRECIA	1.182	1.163	17	2	275	2	0	1	1.460
HUNGRÍA	2.493	2.319	141	33	401	6	103	3	3.005
IRLANDA	3.240	3.228	4	9	1.322	6	0	1	4.569
ITALIA	50.826	50.300	184	341	14.559	115	0	17	65.518
LETONIA	1.383	903	450	31	151	4	0	2	1.540
LITUANIA	6.994	3.922	2.957	115	493	10	0	10	7.507
LUXEMBURGO	72	68	2	2	33	0	0	0	105
MALTA	98	77	20	1	21	0	0	0	119
PAÍSES BAJOS	7.858	7.760	54	44	4.409	41	0	8	12.316
POLONIA	23.243	17.359	4.019	1.866	2.884	26	296	155	26.604
PORTUGAL	38.777	32.885	4.528	1.364	6.187	354	25	89	45.432
REINO UNIDO	34.013	33.652	226	135	18.698	143	0	17	52.872
REPÚBLICA CHECA	2.822	2.598	190	34	379	11	45	2	3.258
RUMANIA	260.400	161.420	75.013	23.967	24.199	171	18	1.252	286.040
SUECIA	3.337	3.322	6	10	1.526	4	0	0	4.867
TOTAL UNIÓN EUROPEA	555.832	421.529	100.145	34.158	108.293	1.172	499	1.923	667.718
NO UNIÓN EUROPEA									
MARRUECOS	185.822	108.120	64.990	12.712	12.922	1.177	1	956	200.878
ECUADOR	114.331	78.809	20.236	15.286	4.112	25	0	969	119.438
COLOMBIA	83.511	69.117	2.649	11.745	5.024	59	1	1.036	89.631
CHINA	48.981	48.163	115	703	38.511	0	0	122	87.614
BOLIVIA	80.658	35.497	7.048	38.113	1.909	22	0	2.053	84.643
PERU	55.242	44.553	799	9.890	2.158	590	0	639	58.629
ARGENTINA	33.255	30.305	349	2.602	5.710	49	0	221	39.235
UCRANIA	31.362	21.211	2.208	7.943	1.940	30	2	524	33.858
PARAGUAY	29.593	12.772	846	15.975	798	7	0	919	31.317
DOMINICANA (REPUB)	28.663	22.065	368	6.230	1.627	9	1	466	30.766
RESTO PAÍSES	281.458	211.018	29.626	40.814	34.833	1.988	15	2.913	321.206
TOTAL NO UE	972.876	681.629	129.234	162.013	109.543	3.956	20	10.819	1.097.214
TOTAL EXTRANJEROS	1.528.708	1.103.158	229.379	196.171	217.836	5.128	519	12.742	1.764.932

(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 su interés.

AYUDAS Y SUBVENCIONES SOCIO-LABORALES

NACIONAL

- 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 14-8-2012]
Plazo: 27/08/2012.
Beneficiarios: Órganos de la Administración General del Estado que en el ámbito de colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.
- Subvenciones estatales destinadas a las agrupaciones de defensa sanitaria ganaderas [BOE 3-8-2012]
Plazo: 31/07/2012.
Beneficiarios: Pequeñas y medianas explotaciones agrarias integradas en una Agrupación de Defensa Sanitaria Ganadera.

ANDALUCÍA

- Subvenciones en las áreas de influencia socioeconómica del Parque Nacional de Doñana y del Parque Nacional de Sierra Nevada para el año 2012 (Andalucía) [BOJA 8-8-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Ayuntamientos. Entidades empresariales y empresarios autónomos. Personas físicas. Instituciones sin fines de lucro.
- Ayudas del régimen de reestructuración y reconversión de viñedo para el ejercicio 2012, al amparo de la Orden de 19 de octubre de 2000 y del Real Decreto 244/2009, de 27 de febrero, que se citan (Andalucía) [BOJA 2-8-2012]
Plazo: 07/09/2012.
Beneficiarios: Viticultores que soliciten de forma individual o colectiva ayudas a la reestructuración y/o reconversión de viñedo existente.

BALEARS, ILLES

- Convocatoria de ayudas para las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo (Balears, Illes) [BOIB 9-8-2012]
Plazo: 10/09/2012.
Beneficiarios: Entidades titulares de los centros especiales de empleo y los mismos centros.
- Ayudas públicas para fomentar el empleo de personas pertenecientes a colectivos prioritarios, cofinanciada en un 50% por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo FSE de las Illes Balears 2007-2013 (Balears, Illes) [BOIB 25-8-2012]
Plazo: 31/10/2012.
Beneficiarios: Personas jóvenes y el empleo estable de personas que pertenecen a otros colectivos prioritarios, así como la transformación de los contratos temporales en indefinidos o en fijos discontinuos.

CANTABRIA

- Subvenciones para la puesta en marcha de iniciativas singulares de empleo (Cantabria) [BOCantabria 8-8-2012]
Plazo: 27/08/2012.
Beneficiarios: Entidades.

CASTILLA Y LEÓN

- Subvenciones destinadas a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo para el año 2012 (Castilla y León) [BOCYL 6-8-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Centros especiales de empleo, que figuren inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo de esta Comunidad, que desarrollen su actividad en el territorio de la Comunidad de Castilla y León y generen empleos.

EXTREMADURA

- Programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se aprueba la convocatoria de dichas subvenciones correspondiente al ejercicio 2012 [DOE 2-8-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Municipios y Entidades Locales Menores de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

- Incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y se aprueba la primera convocatoria de dichas subvenciones (Extremadura) [DOE 2-8-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Pequeñas y medianas empresas (PYMES), ya sean personas físicas o jurídicas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro.
- Subvenciones para el fomento de la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma de Extremadura y se aprueba la convocatoria de dichas subvenciones para el ejercicio 2012-2013 [DOE 2-8-2012]
Plazo: 31/12/2013.
Beneficiarios: Pequeñas y medianas empresas (PYMES), personas físicas o jurídicas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, que, en su condición de empleadoras y cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos en la presente norma, realicen contrataciones con carácter estable.

GALICIA

- Programa de incentivos a la formación y contratación —Programa Forcon—, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y se procede a su convocatoria para el año 2012 (Galicia) [DOG 14-8-2012]
Plazo: 30/09/2012.
Beneficiarios: Entidades colaboradoras.
- Subvenciones para la realización de actividades de información, orientación y búsqueda de empleo (Galicia) [DOG 10-8-2012]
Plazo: 11/09/2012.
Beneficiarios: Entidades que tengan personalidad jurídica propia y carezcan de fines lucrativos.

MURCIA

- Convocatoria para el año 2012, de las ayudas destinadas a la constitución y funcionamiento administrativo de las agrupaciones de productores de plantas vivas y productos de la floricultura (Murcia) [BORM 3-8-2012]
Plazo: 16/08/2012.
Beneficiarios: Entidades que sean reconocidas como Agrupaciones de Productores de Plantas Vivas y Productos de la Floricultura.
- Subvenciones del Programa de Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo (OPEA) (Murcia) [BORM 9-8-2012]
Plazo: 07/09/2012.
Beneficiarios: Corporaciones Locales, organizaciones empresariales y sindicales, fundaciones, asociaciones y aquellas otras entidades que, teniendo personalidad jurídica propia y careciendo de fines lucrativos, dispongan de las infraestructuras necesarias.
- Subvenciones del Programa de Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, correspondiente al ejercicio 2012 (Murcia) [BORM 9-8-2012]
Plazo: 08/09/2012.
Beneficiarios: Entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo.
- Planes de formación, y se establecen las bases reguladoras de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia [BORM 9-8-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas indicadas en cada uno de los Programas descritos.

PAÍS VASCO

- Convocatoria para el ejercicio 2012, del régimen de financiación para el fomento de la producción audiovisual en la Comunidad Autónoma de Euskadi, dentro del marco establecido por el Decreto 107/2007, de 26 de junio [BOPV 8-8-2012]
Plazo: 28/09/2012.
Beneficiarios: Personas jurídicas privadas independientes que desarrollen su actividad en el ámbito específico de la producción audiovisual.
- Subvenciones públicas para la ejecución de acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados del Plan de Formación para el Empleo [BOPV 21-8-2012]
Plazo: Terminará el día 31 de octubre de 2012.
Beneficiarios: Trabajadores y trabajadoras desempleadas.

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Ayudas a la mejora de la competitividad de las explotaciones ganaderas de la Comunitat Valenciana, para el ejercicio 2012 [DOCV 2-8-2012]
Plazo: 21/08/2012.
Beneficiarios: Titulares de explotaciones ganaderas de producción o reproducción.

Revista de

Información Laboral

**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS
EN LOS BOLETINES OFICIALES**

NACIONALES

(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

BOE 01-08-2012

- Resolución de 28 de junio de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2012, **IL 2601/2012**

BOE 02-08-2012

- Autotaxis. Convenio colectivo, **IL 2313/2012**
- Sociedades cooperativas de crédito. Convenio colectivo, **IL 2314/2012**
- Grupo Ahorro Corporación, SA. Convenio colectivo, **IL 2312/2012**

BOE 03-08-2012

- Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2341/2012**
- Harinas panificables y sémolas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2342/2012**
- Industrias lácteas y sus derivados. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2339/2012**
- Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. Convenio colectivo, **IL 2340/2012**
- Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación. Convenio colectivo, **IL 2337/2012**
- Quely, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2338/2012**

BOE 04-08-2012

- Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto. Regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, a través del Sistema Nacional de Salud, **IL 2613/2012**
- Resolución de 24 de julio de 2012. Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012, **IL 2614/2012**

BOE 06-08-2012

- Gestión de Publicaciones y Publicidad, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2354/2012**
- Umamo de Seguridad, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2357/2012**
- Umamo Servicios Integrales, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2358/2012**
- Vigilancia Integrada, S.A. (VINSA). Convenio colectivo, **IL 2353/2012**

BOE 07-08-2012

- Ley 3/2012, de 20 de julio. Suspensión del funcionamiento del Consejo Económico y Social de La Rioja, **IL 2325/2012**

BOE 08-08-2012

- Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto. Desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, en materia de remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración, **IL 2620/2012**
- Real Decreto 1078/2012, de 13 de julio. Establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2621/2012**
- Administraciones de loterías. Convenio colectivo, **IL 2380/2012**
- Operadores de retail aeroportuario. Acuerdo-Marco, **IL 2381/2012**
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Acuerdo, **IL 2379/2012**

BOE 09-08-2012

- Ley 5/2012, de 16 de julio. Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2012, **IL 2311/2012**

BOE 11-08-2012

- Orden ESS/1784/2012, de 2 de agosto. Atribuye funciones operativas a los Directores Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, **IL 2627/2012**

BOE 13-08-2012

- Ley 1/2012, de 21 de febrero. Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales (Castilla- La Mancha), **IL 824/2012**

BOE 14-08-2012

- Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Convenio colectivo, **IL 2433/2012**

BOE 15-08-2012

- Avaya Comunicación España, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2434/2012**

BOE 17-08-2012

- Grupo Ercros, S.A.. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2439/2012**
- Lodisna, SLU. Convenio colectivo, **IL 2437/2012**
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 2436/2012**
- Volkswagen Finance, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2438/2012**

BOE 18-08-2012

- Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A.. Acuerdo que complementa el Convenio colectivo, **IL 2441/2012**

BOE 23-08-2012

- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2495/2012**

BOE 24-08-2012

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 2510/2012**
- F. Faiges, S.L.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2513/2012**
- Nutricia, S.R.L.. Convenio colectivo, **IL 2512/2012**
- Recauchutados Córdoba, S.A. (RECACOR). Convenio colectivo, **IL 2514/2012**
- Seguriber, SLU. Convenio colectivo, **IL 2511/2012**

BOE 25-08-2012

- Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, **IL 2633/2012**

BOE 27-08-2012

- Repsol Petróleo, S.A., refino de petróleo. Modificación del Convenio colectivo general, **IL 2515/2012**

BOE 29-08-2012

- Cofely España, S.A.U.. Convenio colectivo, **IL 2538/2012**
- Gallina Blanca, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2539/2012**

BOE 31-08-2012

- Banco Espíritu Santo, SA, Sucursal en España. Convenio colectivo, **IL 2563/2012**
- Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas (Grupo CIATESA). Convenio colectivo, **IL 2562/2012**
- Numil Nutrición, S.R.L.. Convenio colectivo, **IL 2561/2012**

AUTONÓMICOS

ANDALUCÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA
DE ANDALUCÍA)

BOJA 10-08-2012

- Acuerdo de 26 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno. Plan de Choque por el Empleo en Andalucía, **IL 2625/2012**

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

BOA 01-08-2012

- Orden de 31 de julio de 2012. Cuantías máximas de las prestaciones económicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Aragón, para el ejercicio 2012, **IL 2602/2012**

BOA 10-08-2012

- Decreto 192/2012, de 31 de julio. Fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 2624/2012**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO
DE ASTURIAS)

BOPA 14-08-2012

- Derivados del cemento. Acta, **IL 2445/2012**

BOPA 22-08-2012

- Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal Asturias. Convenio colectivo, **IL 2489/2012**

BOPA 24-08-2012

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2501/2012**

BOPA 25-08-2012

- Minoristas de alimentación. Convenio colectivo, **IL 2516/2012**
- Mieres Tubos, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2517/2012**

BOPA 27-08-2012

- Mayoristas de alimentación. Convenio colectivo, **IL 2518/2012**

BALEARS, ILLES

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ILLES BALEARS)

BOIB 07-08-2012

- Resolución del vicepresidente económico. Modificación de la Resolución de 10 de octubre de 2011 por la que se publica el calendario laboral general y local

para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, **IL 2619/2012**

BOIB 09-08-2012

- Comercio. Convenio colectivo, **IL 2401/2012**

BOIB 28-08-2012

- Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera. Revisión salarial, prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 2534/2012**

CANARIAS

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

BOCanarias 06-08-2012

- C.M.D. Aeropuertos Canarios, S.L., aeropuertos de Tenerife Sur, Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote. Convenio colectivo, **IL 2360/2012**

CANTABRIA

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

BOCantabria 23-08-2012

- Comercio del mueble y de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2497/2012**
- Castro Urdiales, U.T.E.. Convenio colectivo, **IL 2498/2012**
- Nissan Motor Ibérica, S.A., Centro de trabajo de los Corrales de Buelna. Convenio colectivo, **IL 2496/2012**

CASTILLA Y LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

BOCYL 17-07-2012

- Ley 5/2012, de 16 de julio. Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2012, **IL 2311/2012**

BOCYL 20-08-2012

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2464/2012**
- Ibérica de Autopistas, S.A. (IBERPISTAS, S.A.C.E.), personal de explotación. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 2461/2012**

BOCYL 21-08-2012

- Decreto Ley 1/2012, de 16 de agosto. Establece medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria (Castilla y León), **IL 2628/2012**

BOCYL 22-08-2012

- Decreto 30/2012, de 16 de agosto. Establece el Calendario de Fiestas Laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2013, **IL 2631/2012**

BOCYL 24-08-2012

- Instrucción ECYL/8/12, de 14 de agosto de 2012. Determina los criterios específicos del procedimiento de inscripción y acreditación en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León, en la modalidad de teleformación o mixta, **IL 2632/2012**

BOCYL 31-08-2012

- El Norte de Castilla, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2565/2012**

CASTILLA-LA MANCHA

(DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA)

DOCM 29-02-2012

- Ley 1/2012, de 21 de febrero. Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales (Castilla- La Mancha), **IL 824/2012**

DOCM 06-08-2012

- Decreto 121/2012, de 2 de agosto de 2012. Estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (Castilla- La Mancha), **IL 2615/2012**
- Ley 6/2012, de 2 de agosto. Acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha, **IL 2616/2012**

CATALUÑA

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

DOGC 17-08-2012

- Industrias Químicas Asociadas LSB, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2470/2012**

CEUTA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA)

BOCCE 07-08-2012

- Ciudad Autónoma de Ceuta, personal funcionario y laboral. Acuerdo, **IL 2382/2012**
- Joaquín Ferrer y Cía., S.L.. Denuncia del Convenio colectivo, **IL 2383/2012**

EXTREMADURA

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

DOE 03-08-2012

- Ayuntamiento de Montijo, personal laboral. Acuerdo, **IL 2350/2012**

DOE 09-08-2012

- Comercio textil, mayor y menor. Convenio colectivo, **IL 2398/2012**

- Servex, S.A., limpieza del Hospital General San Pedro de Alcántara. Acta, **IL 2400/2012**

DOE 10-08-2012

- Comercio de la madera, el mueble y la marquertería. Convenio colectivo, **IL 2417/2012**
- Bingo Río Gran Casino de Extremadura. Convenio colectivo, **IL 2416/2012**

DOE 24-08-2012

- AYUDEX (Ayuda a domicilio de Extremadura). Convenio colectivo, **IL 2504/2012**

DOE 31-08-2012

- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2569/2012**

GALICIA

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

DOG 09-08-2012

- Ley 9/2012, de 3 de agosto. Adaptación de las disposiciones básicas del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en materia de empleo público, **IL 2623/2012**

DOG 10-08-2012

- Decreto 169/2012, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2013, **IL 2626/2012**

DOG 20-08-2012

- Orden de 9 de agosto de 2012 . Modifica la Orden de 2 de enero de 2012, de desarrollo del D 15/2010, 4-II, que regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia (Galicia), **IL 2629/2012**

MADRID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

BOCM 04-08-2012

- Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2355/2012**
- Compañía de Radiodifusión Intercontinental, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2356/2012**

BOCM 08-08-2012

- Real Madrid Club de Fútbol, trabajadores fijo-discontinuos. Corrección de errores, **IL 2399/2012**

BOCM 10-08-2012

- Eulen-Restos Airbús Getafe. Acta de mediación, **IL 2444/2012**

- Eurolimp, Sociedad Anónima, Hospital Universitario de Getafe y Ambulatorio "Los Angeles". Acta de mediación, **IL 2442/2012**

- Eurolimp, Sociedad Anónima, Gregorio Marañón. Acta de mediación, **IL 2443/2012**

- Ferroviario Servicios, S.A. y Ferroser, S. A.. Acta de mediación, **IL 2440/2012**

BOCM 13-08-2012

- Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2448/2012**

BOCM 15-08-2012

- Ayuntamiento de Colmenar de Oreja, Personal Laboral. Convenio colectivo, **IL 2449/2012**

BOCM 16-08-2012

- Industrias transformadoras de plásticos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2450/2012**

BOCM 18-08-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), recogida de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas y otros residuos en el municipio de Madrid. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2451/2012**

BOCM 21-08-2012

- Confección de guantes de piel y similares. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2493/2012**
- Protésicos dentales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2492/2012**

BOCM 24-08-2012

- Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2523/2012**

BOCM 25-08-2012

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2522/2012**

BOCM 27-08-2012

- Urbaser, Sociedad Anónima, Servicio de Limpieza de Viales de las Plataformas Alta y Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid. Convenio colectivo, **IL 2533/2012**

BOCM 30-08-2012

- Enusa Industrias Avanzadas, S.A., centro de Madrid. Convenio colectivo, **IL 2564/2012**
- Ingesan, Sociedad Anónima Unipersonal. Acuerdo, **IL 2567/2012**
- Propano Térmica, Sociedad Anónima. Convenio colectivo, **IL 2568/2012**
- Robert Bosch España Gasoline Systems, Sociedad Anónima Unipersonal, centro de Aranjuez. Convenio colectivo, **IL 2566/2012**

BOCM 31-08-2012

- Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. (EMT). Convenio colectivo, **IL 2578/2012**

MURCIA

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN
DE MURCIA)**

BORM 03-08-2012

- Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, personal laboral. Acuerdo, **IL 2347/2012**

BORM 04-08-2012

- Instrucciones de 26 de julio 2012, de la Consejería de Economía y Hacienda. Procedimiento y criterios de aplicación de la mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social, contemplada en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, **IL 2617/2012**

NAVARRA

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

BON 16-08-2012

- Asociación Navarra Nuevo Futuro, de Pamplona. Convenio colectivo, **IL 2452/2012**

PAÍS VASCO

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

BOPV 06-08-2012

- Decreto 154/2012, de 24 de julio. Sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia, **IL 2618/2012**

BOPV 16-08-2012

- Orden de 14 de junio de 2012. Determina los órganos competentes para la instrucción de los procedimientos sancionadores por infracciones en el orden social (País Vasco), **IL 2630/2012**

RIOJA, LA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

BOR 23-07-2012

- Ley 3/2012, de 20 de julio. Suspensión del funcionamiento del Consejo Económico y Social de La Rioja, **IL 2325/2012**

BOR 08-08-2012

- Resolución de 6 de agosto de 2012. Calendario de festivos laborales para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 2622/2012**

BOR 29-08-2012

- Decreto 58/2012, de 24 de agosto. Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos (Rioja, La), **IL 2643/2012**

VALENCIANA, COMUNIDAD

**(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT
VALENCIANA)**

DOCV 01-08-2012

- Fundación Forem PV. Convenio colectivo, **IL 2298/2012**

DOCV 06-08-2012

- Pirotecnia. Corrección de errores, **IL 2352/2012**

PROVINCIAL

ÁLAVA

**(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO
HISTÓRICO DE ÁLAVA)**

BOTHA 01-08-2012

- Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2320/2012**

BOTHA 06-08-2012

- FCC Medio Ambiente, S.A., y Yarritu, S.A. (vertedero Gardelegui UTE), servicio público de explotación de residuos sólidos del vertedero de Gardelegui y D.A.R. o Garbigun. Convenio colectivo, **IL 2359/2012**

BOTHA 10-08-2012

- Administración General de la Diputación Foral, personal funcionario. Acuerdo, **IL 2418/2012**

ALICANTE

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE ALICANTE)**

- Agencias distribuidoras de gases licuados del petróleo. Convenio colectivo, **IL 2419/2012**
- Johnson Controls Autobaterías, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2421/2012**

BOP 13-08-2012

- Industrias de manipulación y exportación de frutos secos. Convenio colectivo, **IL 2428/2012**
- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 2426/2012**
- Limpieza de edificios y locales, centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante. Convenio colectivo, **IL 2427/2012**
- Ayuntamiento de Denia, personal laboral. Calendario laboral, **IL 2429/2012**

- Ayuntamiento de Denia, (Personal funcionario). Calendario laboral, **IL 2430/2012**

BOP 14-08-2012

- Ayuntamiento de Almoradí, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2431/2012**
- Ayuntamiento de Almoradí, personal funcionario. Modificación del Acuerdo Marco, **IL 2432/2012**

ÁVILA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA)

BOP 16-08-2012

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 2435/2012**

BARCELONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

BOP 06-08-2012

- Centre Esportiu Municipal. Convenio colectivo, **IL 2371/2012**
- Roquette Laia España, S.A., centro de Barcelona. Corrección de errores, **IL 2370/2012**
- Serveis Funeraris de Barcelona, S.A.. Corrección de errores, **IL 2372/2012**

BOP 07-08-2012

- Comercio de materiales de construcción. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2377/2012**

BOP 08-08-2012

- Comercio de óptica al detalle. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2396/2012**
- Consignatarias del Mercado Central de Pescado de Barcelona-Mercabarna. Convenio colectivo, **IL 2395/2012**
- Centre Esportiu Municipal. Corrección de errores, **IL 2397/2012**

BOP 09-08-2012

- Comercio de óptica al detalle. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2410/2012**
- Distribuidores mayoristas de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2411/2012**

BOP 13-08-2012

- Supermercados y autoservicios de alimentación. Modificación y revisión salarial, **IL 2459/2012**
- ABB Sistemas Industriales, S.A., centro de Sant Quirze del Vallès. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2463/2012**

BOP 14-08-2012

- Eurohuevo, S.A., centro de Castellbisbal. Modificación y revisión salarial, **IL 2460/2012**

- Eurohuevo, S.A., centro de Castellbisbal. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2462/2012**

BOP 17-08-2012

- Empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2458/2012**

BOP 21-08-2012

- McDonald's Sistemas de España, Inc. Sucursal en España. Convenio colectivo, **IL 2468/2012**

BOP 23-08-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., servicios de limpieza pública y recogida de basuras domiciliaria de Calella. Convenio colectivo, **IL 2244/2012**

BOP 24-08-2012

- Humboldt Comunicación Intercultural, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2491/2012**
- Nocicao, S.L., centro de Montmeló. Convenio colectivo, **IL 2507/2012**

BOP 27-08-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., servicio de mantenimiento integral del Port Vell de Barcelona. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2531/2012**
- Leventon, S.A., centro de Sant Esteve de Sesrovires. Convenio colectivo, **IL 2530/2012**
- UTE L'Arca del Maresme-Cespa, SA, servicio de recogida de basuras de Arenys de Munt. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2529/2012**

BOP 28-08-2012

- Snop Estampación, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2536/2012**

BOP 29-08-2012

- Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, S.A. (SOREA). Convenio colectivo, **IL 2552/2012**

BOP 30-08-2012

- Compañía Cervecera Damm, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2560/2012**

BOP 31-08-2012

- UTE Castellar del Vallès (Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, S.A.), recogida de basuras y limpieza viaria de Castellar del Vallès. Convenio colectivo, **IL 2575/2012**

BURGOS

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

BOP 27-08-2012

- Comercio de alimentación. Convenio colectivo, **IL 2519/2012**

BOP 28-08-2012

- Comercio de equipamiento de la persona. Convenio colectivo, **IL 2532/2012**

BOP 29-08-2012

- Comercio del mueble. Convenio colectivo, **IL 2540/2012**
- Comercio mixto. Convenio colectivo, **IL 2541/2012**

BOP 30-08-2012

- Ayuntamiento de Burgos, personal funcionario. Acuerdo, **IL 2556/2012**
- Ayuntamiento de Burgos, personal laboral. Acuerdo, **IL 2557/2012**

BOP 31-08-2012

- Thyssenkrupp Elevadores S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2574/2012**

CÁDIZ

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE CÁDIZ)**

BOP 01-08-2012

- Empresas de alimentación, de detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios. Convenio colectivo, **IL 2299/2012**

BOP 02-08-2012

- Hoteles Arrendados, S.L., Hotel Puertobahía de El Puerto de Santa María. Convenio colectivo, **IL 2315/2012**

BOP 30-08-2012

- Acerinox Europa, S.A.U., centro de Palmones. Convenio colectivo, **IL 2558/2012**

CASTELLÓN

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE CASTELLÓN)**

BOP 09-08-2012

- Establecimientos sanitarios de hospitalización médico - quirúrgica. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2403/2012**
- Odontólogos y estomatólogos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2402/2012**
- Bp Oil Refinería de Castellón, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2404/2012**

BOP 11-08-2012

- Supermercados y autoservicios. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2447/2012**

BOP 16-08-2012

- Odontólogos y estomatólogos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2446/2012**

BOP 25-08-2012

- Industrias vinícolas y licoreras. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2520/2012**
- Cruz Roja Española, oficina provincial. Convenio colectivo, **IL 2521/2012**

CIUDAD REAL

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

BOP 08-08-2012

- Asociación Fuensanta para Disminuidos Psíquicos. Convenio colectivo, **IL 2388/2012**

CORUÑA (A)

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE A CORUÑA)**

BOP 06-08-2012

- Unión de Empresas Madereras, S.A. (UNEMSA). Convenio colectivo, **IL 2361/2012**
- Urbaser, S.A., limpieza viaria y recogida de residuos sólidos del Ayuntamiento de Ribeira. Convenio colectivo, **IL 2363/2012**

BOP 08-08-2012

- Grupo de empresas J.J. Chicolino, S.L. e Envases de Galicia, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2389/2012**
- Vulcarol, S.L., centro de la refinería de Repsol Petróleo de A Coruña. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2390/2012**

BOP 29-08-2012

- Limpieza de edificios y locales. Interpretación del Convenio colectivo, **IL 2546/2012**
- Panaderías. Convenio colectivo, **IL 2548/2012**
- Urbaser, S.A., recogida de basuras y limpieza viaria de Narón. Convenio colectivo, **IL 2549/2012**

CUENCA

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE CUENCA)**

BOP 13-08-2012

- Consorcio Cuenca 112, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2453/2012**

GIRONA

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE GIRONA)**

BOP 09-08-2012

- Confitería, pastelería y bollería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2412/2012**

BOP 14-08-2012

- Casals Ventilación, S.L., de Sant Joan de les Abadeses. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2466/2012**
- Fontdor, S.A., centro de Sant Hilari Sacalm. Convenio colectivo, **IL 2465/2012**

BOP 22-08-2012

- Auditel Ingeniería y Servicios, S.L., personal de cabinas telefónicas de Girona. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2183/2012**

GRANADA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE GRANADA)

BOP 10-08-2012

- Comercio. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2425/2012**
- Hostelería. Acta, **IL 2422/2012**
- Hermandad Farmacéutica Granadina, S.C.A. (HEFAGRA). Convenio colectivo, **IL 2423/2012**
- Juegos Andaca, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2424/2012**

BOP 24-08-2012

- Industrias Espadafor, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2490/2012**

BOP 27-08-2012

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2524/2012**

GUADALAJARA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA)

BOP 17-08-2012

- Caobar, S.A., centros de Taracena y Poveda de la Sierra. Convenio colectivo, **IL 2457/2012**
- Cespa, S.A., personal adscrito a los servicios contratados con el Ayuntamiento de Guadalajara. Convenio colectivo, **IL 2455/2012**
- Manipulación y Servicios Integrales, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2454/2012**
- Román García Romo, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2456/2012**

HUELVA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE HUELVA)

BOP 09-08-2012

- Patronato Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Huelva, personal laboral. Acuerdo, **IL 2407/2012**

BOP 29-08-2012

- Industrias de la construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2550/2012**
- Compañía Española de Petróleos, S.A., centro de refinería La Rábida. Convenio colectivo, **IL 2551/2012**

BOP 30-08-2012

- Comercio de alimentación. Convenio colectivo, **IL 2555/2012**

LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE LEÓN)

BOP 02-08-2012

- Sociedad Anónima Tudela Veguín, fábrica de La Robla. Convenio colectivo, **IL 2317/2012**

BOP 03-08-2012

- Empresa Mixta de Limpieza, S.A., limpieza de edificios municipales y centros dependientes del Ayuntamiento de León. Convenio colectivo, **IL 2343/2012**

BOP 06-08-2012

- Edificación y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2364/2012**

BOP 07-08-2012

- Grupo de Empresas Fernández, (Empresa Fernández, S.A.; Fernández-Res, S.A.; Transportes de Órbigo, S.L.; Autobuses de León, S.A., etc.). Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 2374/2012**
- Productos para Animales de Compañía, San Dimas S.A.. Convenio colectivo, **IL 2375/2012**

BOP 09-08-2012

- Mercados Centrales de Abastecimiento de León, Mercaleón, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2408/2012**

BOP 30-08-2012

- Ute CTDA. Convenio colectivo, **IL 2559/2012**

LLEIDA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE LLEIDA)

BOP 11-08-2012

- Consell Comarcal del Segrià, personal funcionario. Acuerdo, **IL 2467/2012**

LUGO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE LUGO)

BOP 08-08-2012

- Ayuntamiento de Burela, personal laboral. Acuerdo de modificación, **IL 2391/2012**

BOP 09-08-2012

- Oficinas y despachos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2409/2012**

BOP 10-08-2012

- Hostelería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2420/2012**

OURENSE

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE OURENSE)**

BOP 08-08-2012

- Diputación Provincial, personal funcionario e interino. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2384/2012**
- Diputación Provincial, personal funcionario e interino. Acuerdo, **IL 2385/2012**

BOP 09-08-2012

- Construcción. Calendario laboral, **IL 2405/2012**

BOP 16-08-2012

- Severiano Servicio Móvil, S.A., personal de archivo de historias clínicas del Complejo hospitalario de Ourense. Convenio colectivo, **IL 2479/2012**

PALENCIA

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE PALENCIA)**

BOP 08-08-2012

- Comercio del metal. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2386/2012**
- Comercio en general. Acuerdo que complementa el Convenio colectivo, **IL 2387/2012**

BOP 16-08-2012

- Patronato Benéfico San Antolín y San Bernabé. Convenio colectivo, **IL 2480/2012**

BOP 17-08-2012

- Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2482/2012**

BOP 24-08-2012

- Comercio del metal. Convenio colectivo, **IL 2508/2012**

BOP 29-08-2012

- Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2542/2012**

BOP 31-08-2012

- Pastelería, confitería, repostería y bollería. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2571/2012**

PONTEVEDRA

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE PONTEVEDRA)**

BOP 09-08-2012

- Limpiezas Faro, S.L., limpieza del Hospital Xeral-Cies de Vigo. Convenio colectivo, **IL 2406/2012**

BOP 13-08-2012

- Comercio de materiales para la construcción y saneamiento. Convenio colectivo, **IL 2477/2012**

BOP 14-08-2012

- Geseco, S.A., personal al servicio de limpieza viaria y recogida de RSU del Ayuntamiento de Gondomar. Convenio colectivo, **IL 2485/2012**

BOP 16-08-2012

- Setex Aparki, S.A., Grúas-Vigo. Convenio colectivo, **IL 2484/2012**
- Setex-Aparki, S.A., Grúas- Pontevedra. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2483/2012**

BOP 17-08-2012

- Frivipesca Chapela, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2488/2012**

BOP 20-08-2012

- Marodri, S.L.. Acuerdo, **IL 2486/2012**

BOP 21-08-2012

- Frigoríficos de Vigo, S.A., centros de Vigo. Convenio colectivo, **IL 2487/2012**

BOP 22-08-2012

- Consorcio de la Zona Franca de Vigo. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 2494/2012**

BOP 23-08-2012

- Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., centro de Vigo. Acuerdo, **IL 2499/2012**

BOP 24-08-2012

- Comercio de materiales para la construcción y saneamiento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2509/2012**

BOP 27-08-2012

- Boteros Amarradores de Vigo, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2526/2012**
- Construcciones Navales P. Freire, S.A.. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2525/2012**

BOP 28-08-2012

- Carpintería de ribera. Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 2535/2012**

BOP 30-08-2012

- Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular. Convenio colectivo, **IL 2553/2012**

BOP 31-08-2012

- Hospitalización e internamiento. Convenio colectivo, **IL 2572/2012**

- Explotación Piscinas Vigo, SL (Idonea Cys, SL , Aqualia, SA.). Convenio colectivo, **IL 2573/2012**

SALAMANCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA)

BOP 21-08-2012

- Pompas fúnebres. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2474/2012**
- Esgra S.L., centro de la Residencia de Mayores de la Caja Duero. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2473/2012**

SANTA CRUZ DE TENERIFE

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

BOP 29-08-2012

- Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna, personal laboral. Acuerdo, **IL 2544/2012**

BOP 31-08-2012

- Hostelería. Nulidad parcial del Convenio colectivo, **IL 2577/2012**

SEGOVIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

BOP 03-08-2012

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 2346/2012**

SEVILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA)

BOP 23-08-2012

- SAV-DAM-DRACE M.A. UTE II, EDAR San Jerónimo. Convenio colectivo, **IL 2500/2012**

BOP 24-08-2012

- ISS Facility Services, S.A., limpieza del Hospital Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla. Convenio colectivo, **IL 2506/2012**

BOP 25-08-2012

- Industrias de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2527/2012**
- Hospital San Juan de Dios del Aljarafe. Convenio colectivo, **IL 2528/2012**

BOP 28-08-2012

- Hospital San Juan de Dios del Aljarafe. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2537/2012**

TARRAGONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

BOP 02-08-2012

- Mayoristas de alimentación y centros de distribución. Convenio colectivo, **IL 2322/2012**
- Siro Montblanc. Convenio colectivo, **IL 2321/2012**

BOP 03-08-2012

- Diputación de Tarragona, personal funcionario. Acuerdo, **IL 2373/2012**
- Diputación Provincial, personal laboral. Acuerdo, **IL 2349/2012**

BOP 07-08-2012

- Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería. Convenio colectivo, **IL 2378/2012**

BOP 09-08-2012

- BASE-organismo autónomo de Gestión de Ingresos de Derecho Público de la Diputación de Tarragona, personal funcionario y laboral. Acuerdo, **IL 2413/2012**

BOP 21-08-2012

- Grup Port Aventura, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2469/2012**

TERUEL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL)

BOP 24-08-2012

- Comercio. Convenio colectivo, **IL 2502/2012**

VALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

BOP 04-08-2012

- Estibadores portuarios, (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia, S.A.). Acta, **IL 2367/2012**
- Acciona infraestructuras, S.A. y Acciona Agua, S.A. U.T.E. (Saneamiento de Valencia, U.T.E.), servicios de limpieza, conservación y mantenimiento de la red de alcantarillado de Valencia. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2368/2012**
- Casino Cirsa Valencia, S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2369/2012**
- FCC, S.A. - GIRSA, UTE, limpieza pública de Tavernes de la Valldigna. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2365/2012**
- Ribera Salud II, UTE, Hospital de la Ribera. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2366/2012**

BOP 06-08-2012

- Estibadores portuarios, (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Valencia, S.A.). Convenio colectivo, **IL 2080/1996**

BOP 07-08-2012

- Unión Temporal de Empresa UTE AVSA SAV DAM PINEDO III. Corrección de errores, **IL 2376/2012**

BOP 24-08-2012

- Garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones. Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo, **IL 2505/2012**
- Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2503/2012**

BOP 29-08-2012

- Canteros, marmolistas y granitos naturales. Convenio colectivo, **IL 2547/2012**
- Natra Cacao, S.L., centro de Quart de Poblet. Convenio colectivo, **IL 2545/2012**

VALLADOLID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE VALLADOLID)

BOP 17-08-2012

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo, **IL 2475/2012**

BOP 31-08-2012

- Cruz Roja Española de Valladolid, personal de la Oficina Provincial. Convenio colectivo, **IL 2570/2012**

VIZCAYA

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

BOB 30-08-2012

- Bilbao Editorial Producciones, S.L.U.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2554/2012**

BOB 31-08-2012

- C.A.C. Teatro Arriaga, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2576/2012**

ZAMORA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE ZAMORA)

BOP 03-08-2012

- Urbaser, S.A., centro de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos de Zamora. Convenio colectivo, **IL 2344/2012**

BOP 08-08-2012

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 2393/2012**
- Comercio piel. Convenio colectivo, **IL 2392/2012**
- Comercio textil. Convenio colectivo, **IL 2394/2012**

ZARAGOZA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE ZARAGOZA)

BOP 01-08-2012

- Copo Fehrer, S.A., Fuentes de Ebro. Convenio colectivo, **IL 2300/2012**

BOP 02-08-2012

- Terrazos y piedra artificial. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2319/2012**
- Actualidad Media, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2318/2012**
- Ayuntamiento de Ateca, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2316/2012**

BOP 03-08-2012

- Mann + Hummel Ibérica, S.A.U.. Convenio colectivo, **IL 2345/2012**

BOP 04-08-2012

- Módulos Ribera Alta, S.L.U., (MRA). Convenio colectivo, **IL 2362/2012**

BOP 10-08-2012

- Comercio del mueble. Convenio colectivo, **IL 2415/2012**
- Arbora & Ausonia, S.L., centro de Mequinenza. Convenio colectivo, **IL 2414/2012**

BOP 11-08-2012

- Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián. Convenio colectivo, **IL 2476/2012**
- Valeo Térmico, S.A.. Acuerdo, **IL 2478/2012**

BOP 17-08-2012

- Android Industries Zaragoza, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2481/2012**

BOP 29-08-2012

- Hiab Cranes, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2543/2012**

Revista de

Información Laboral

LEGISLACIÓN

- **Normas de interés: Real Decreto-Ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo**
- **Repertorio cronológico de legislación**
- **Repertorio analítico de legislación**

REAL DECRETO-LEY 23/2012, DE 24 DE AGOSTO, POR EL QUE SE PRORROGA EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (BOE DEL 25, IL 2633/2012)

El Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, introdujo de forma coyuntural un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de acompañamiento.

El programa, de seis meses de duración, ha sido prorrogado en dos ocasiones, mediante el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; y mediante el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

El Gobierno en un escenario de recesión económica, teniendo en cuenta la evolución del desempleo de larga duración y el número de hogares con todos sus miembros desempleados y, una vez analizado y evaluado el plan PREPARA desde su creación hasta la actualidad, ha considerado conveniente prorrogar el citado programa. Ahora bien, el limitado éxito del plan de inserción en el empleo de los beneficiarios y la no vinculación en algunos supuestos de los beneficiarios con las situaciones de mayor necesidad exigen la introducción de mejoras en su diseño, de forma que se incremente su eficacia como mecanismo de inserción en el mercado de trabajo, y que se proteja a los ciudadanos que más lo precisan.

En coherencia con el principio de equidad y en aras a la consecución de la justicia social, el programa se redefine y centra su función protectora en el colectivo de desempleados, que no teniendo derecho a otras prestaciones o subsidios, presenten cargas familiares u ostenten la condición de parados de larga duración.

El programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo es un mecanismo de protección complementario, justificado por la situación del mercado de trabajo español y, apoyado en un tratamiento individualizado y personalizado para la inserción en el mercado de trabajo. El programa debe cumplir un doble objetivo, por un lado, paliar una situación real de necesidad y, por otro, reincorporar al mercado laboral a sus beneficiarios. El programa se acompaña de una serie de modificaciones que pretenden mejorar su eficacia y eficiencia.

En primer lugar, se incrementa la cuantía de la ayuda hasta el 85% del IPREM para aquellos beneficiarios con tres o más personas a su cargo, manteniéndose en el 75% la cuantía para el resto de los casos. Además, se sigue

vinculando el cumplimiento del requisito de rentas a las de la unidad familiar y se redefine su composición en coherencia con otros programas de análoga finalidad. Con estas medidas, el programa atenderá a las situaciones de mayor necesidad y amplía la ayuda para los casos en los que las cargas familiares sean mayores.

En segundo lugar, dada la insatisfactoria tasa de inserción de los beneficiarios de los programas anteriores se articulan mecanismos para fortalecer la vinculación entre las políticas activas y pasivas, que contribuyan a potenciar el carácter de «programa para el empleo». Para ello, se refuerza el seguimiento del grado de cumplimiento del compromiso de actividad, exigiendo que los solicitantes acrediten haber realizado actuaciones de búsqueda de empleo a título personal, o en colaboración con los servicios de empleo, como requisito previo a la obtención de la condición de beneficiarios. El compromiso de búsqueda activa de empleo deberá mantenerse durante todo el programa, y los servicios de empleo podrán requerir al beneficiario que acredite la materialización de dicho compromiso en cualquier momento.

En el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se propondrá que el grado de eficacia y eficiencia en la ejecución del programa se introduzca como una de las variables de reparto de los fondos destinados a políticas activas para las Comunidades Autónomas.

El análisis de evaluación del programa ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar la vinculación entre políticas activas y pasivas de empleo a través de una mayor coordinación entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios de Empleo de las Comunidades Autónomas. Para ello, la Conferencia Sectorial juega un papel esencial como instrumento para compartir las mejores prácticas, identificar fortalezas y debilidades de las estrategias de los distintos servicios de empleo, coordinar las actuaciones a realizar, y fijar criterios de actuación homogéneos cuando sea adecuado y necesario en aras de una mayor eficacia en el marco de competencias existente, teniendo en cuenta el Plan Anual de Política de Empleo.

En tercer lugar, se garantiza el cumplimiento del principio de equidad revisando el régimen de incompatibilidad de la ayuda económica con otras de naturaleza similar, garantizando que el Servicio Público de Empleo Estatal tenga acceso a la información necesaria para comprobar dicha incompatibilidad, en coherencia con las observaciones del Tribunal de Cuentas en la Resolución de 2 de marzo de 2010, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización del Procedimiento de Gestión del Programa de Renta Activa de Inserción.

Por último, se refuerza la supervisión y el análisis de los resultados obtenidos por la aplicación del plan PRE-PARA, como medio para incrementar su eficiencia, garantizar una asignación óptima de los recursos, y extender una cultura de evaluación continua de las políticas de empleo.

Las modificaciones introducidas respecto al diseño inicial del programa pretenden incrementar las oportunidades de empleo de los beneficiarios, así como centrar los esfuerzos de los servicios de empleo en aquellos desempleados que se enfrentan a condiciones más desfavorables. Las reformas tratan de incrementar la eficiencia del programa en sus objetivos de empleo, incrementando su vinculación a las políticas activas de empleo. El programa debe servir de instrumento eficaz en la búsqueda de empleo y para ello deben utilizarse todos los medios, tanto públicos como privados, de los que disponen los Servicios Públicos de Empleo.

La necesidad de la inmediata aplicación de las medidas que se adoptan, atendiendo a la situación del mercado de trabajo y a la finalización del programa vigente —producida el día 15 de agosto de 2012—, constituyen circunstancias que acreditan la extraordinaria y urgente necesidad que la Constitución Española exige para el recurso a este instrumento normativo.

En su virtud, en uso de la autorización concedida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de agosto de 2012, dispongo:

Artículo único. Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.—1. Se prorroga, con su naturaleza de programa específico de carácter nacional que incluye medidas de políticas activas de empleo y ayudas económicas, el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, previsto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, en los términos establecidos en el presente real decreto-ley.

2. Podrán beneficiarse de este programa las personas desempleadas por extinción de su relación laboral e inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo que, dentro del período comprendido entre el día 16 de agosto de 2012 y el día 15 de febrero de 2013, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas, debiendo dichas personas cumplir en el momento de la solicitud, además, alguna de las siguientes condiciones:

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

3. La persona solicitante debe carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A estos efectos, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si convive con padres y/o cónyuge, y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se considerarán como rentas o ingresos computables los establecidos en el artículo 215.3.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Asimismo, se computará como renta el importe de los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Comunidades Autónomas y las entidades locales.

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

5. Las personas beneficiarias de este programa tendrán derecho a:

- a) Realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de políticas activas de empleo dirigidas a mejorarla.
- b) Participar en medidas de políticas activas de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional necesarias para que puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente las dirigidas a la obtención de las competencias profesionales más necesarias para su colocación estable.
- c) Recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) mensual, hasta un máximo de seis meses.

En el supuesto de que dicha persona tenga a cargo en el momento de la solicitud, al menos, a tres miembros de la unidad familiar, la ayuda será equivalente al 85% del IPREM. A estos efectos, se entenderá como familiar a cargo al cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento o menores acogidos, y que carezcan individualmente de rentas propias superiores al 75% del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

6. Cuando el solicitante, o cualquier miembro de su familia, tenga derecho a percibir los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las Comunidades Autónomas y las entidades locales, la ayuda económica contemplada en el número anterior sumada al importe de aquéllas no podrá superar el 75% del Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de que se superara este límite, se descontará de la ayuda regulada en el número anterior el importe que exceda de dicha cantidad. A estos efectos, y mientras la Comunidad Autónoma o entidad local de residencia del solicitante no inscriba dichas ayudas en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas, contemplado en el Real Decreto 397/1996, de 1 de marzo, por el que se regula el Registro de Prestaciones Sociales Públicas, deberá aportarse, junto con la solicitud, certificado emitido por dicha Comunidad Autónoma o entidad local donde se haga constar la percepción o no de dichas ayudas, y de su cuantía, por el solicitante y/o su unidad familiar.

7. El plazo para solicitar la inclusión en el programa será de dos meses desde la finalización de la prestación o subsidio por desempleo. En este plazo, la persona solicitante deberá realizar, durante un período mínimo de treinta días, acciones de búsqueda activa de empleo, las cuales se deberán acreditar en el momento de dicha solicitud, en la forma que se determine reglamentariamente.

El trabajo por cuenta propia o ajena de la persona solicitante en este plazo, tendrá, a estos efectos, la consideración de realización de acciones de búsqueda activa de empleo.

La ayuda prevista en la letra c) del apartado 5 solo podrá reconocerse una vez iniciado el itinerario individualizado y personalizado de inserción establecido en la letra a) del citado apartado, y su percepción estará condicionada a la participación en el mismo.

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

El Servicio Público de Empleo Estatal determinará tanto el plazo máximo para el inicio de las acciones o servicios asociados al itinerario personalizado de inserción, como el plazo máximo de comunicación del inicio de las acciones que integran el itinerario.

9. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y requisitos establecidos en este programa dará

lugar a la pérdida de la condición de persona beneficiaria de estas ayudas, con exclusión definitiva del mismo, desde la fecha del incumplimiento. Con carácter previo a dictar la oportuna resolución, se dará un plazo de diez días al interesado para que formule las alegaciones que considere oportunas.

Asimismo, se podrá iniciar el procedimiento de reintegro regulado en los artículos 36 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, siempre que se diera alguna de las circunstancias previstas en el artículo 37 de dicha norma.

10. Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo la competencia de programación y gestión de las medidas de políticas activas de empleo de este programa.

11. El Servicio Público de Empleo Estatal será el encargado de la concesión y pago de las ayudas económicas de acompañamiento, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 13.h) 4.º de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, las cuales se tramitarán en régimen de concesión directa, según lo establecido en el artículo 22.2.b) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

12. El Servicio Público de Empleo Estatal abonará las ayudas económicas de acompañamiento para la recualificación profesional de manera directa a las personas beneficiarias, por el procedimiento de nóminas mensuales, prorrateándose los periodos inferiores al mes, atendiendo a la fecha de inclusión efectiva en este programa y a los periodos trabajados durante el mes. Se descontarán proporcionalmente las cantidades que correspondan por la falta de participación efectiva en las acciones y medidas incluidas en el itinerario individualizado de inserción, siempre que no concurran supuestos de incumplimiento, de acuerdo con lo previsto en el apartado 9.

Estas ayudas podrán ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

13. A fin de garantizar el correcto funcionamiento de este programa y garantizar las mismas posibilidades de acceso a todos sus potenciales beneficiarios, se habilita al Servicio Público de Empleo Estatal a desarrollar el procedimiento de concesión y pago de las ayudas, así como a establecer los mecanismos necesarios de coordinación e intercambio de información con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

14. Con el fin de analizar los resultados obtenidos por la aplicación de esta medida, se procederá a una evaluación de la misma, con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia. Se propondrá en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales que los resultados de dicha evaluación sean tenidos en cuenta en la distribución de fondos destinados a políticas activas a distribuir a las Comunidades Autónomas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Financiación de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.— La financiación de la prórroga de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo se realizará con cargo al

presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, para lo cual se habilitarán al efecto los créditos que sean necesarios.

En ningún caso esta medida podrá afectar al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Disposición adicional segunda. Modificación del Real Decreto 397/1996, de 1 de marzo, por el que se regula el registro de prestaciones sociales públicas.—Se añaden dos nuevas letras, n) y ñ) al artículo 3, con la siguiente redacción:

«n) Los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas reconocidas por las Comunidades Autónomas y entidades locales.

ñ) La Renta Activa de Inserción concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal.»

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad.—El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, queda modificado como sigue:

Uno. El primer inciso del párrafo decimonoveno del apartado II del preámbulo queda redactado del siguiente modo:

«Se modifica el régimen retributivo del personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar durante la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de que se establezca un mandato dirigido a las Administraciones Públicas a adoptar medidas para reducir el absentismo de su personal.»

Dos. El primer párrafo de la disposición adicional decimoctava queda redactado de la siguiente forma:

«Al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades de ella dependientes acogidos al Régimen General de la Seguridad Social o al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:»

Tres. La disposición transitoria decimoquinta queda redactada de la siguiente forma:

«Las previsiones contenidas en el artículo 9 relativas a las prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas acogido al Régimen General de la Seguridad Social o al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar serán desarrolladas por cada Administración Pública en el plazo de tres meses desde la publicación de este real decreto-ley, plazo a partir del cual surtirá efectos en todo caso».

Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.—Se faculta a la persona titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Disposición final tercera. Título competencial.—Este real decreto-ley se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.—El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», produciendo efectos desde el 16 de agosto de 2012.

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
2012					
JUNIO					
14	PAÍS VASCO. Orden de 14 de junio de 2012. Determina los órganos competentes para la instrucción de los procedimientos sancionadores por infracciones en el orden social (País Vasco) (BOPV 16-08-12)	2630/2012	31	ARAGÓN. Orden de 31 de julio de 2012. Cuantías máximas de las prestaciones económicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Aragón, para el ejercicio 2012 (BOA 1-08-12)	2602/2012
28	NACIONAL. Resolución de 28 de junio de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2012 (BOE 1-08-12)	2601/2012	31	ARAGÓN. Decreto 192/2012, de 31 de julio. Fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 10-08-12)	2624/2012
JULIO			AGOSTO		
10	NACIONAL. Orden ESS/1623/2012, de 10 de julio. Regulación de la Comisión de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 24-07-12) ..	2351/2012	1	GALICIA. Decreto 169/2012, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2013 (DOG 10-08-12)	2626/2012
13	NACIONAL. Real Decreto 1078/2012, de 13 de julio. Establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 8-08-12)	2621/2012	2	NACIONAL. Orden ESS/1784/2012, de 2 de agosto. Atribuye funciones operativas a los Directores Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 11-08-12)	2627/2012
24	NACIONAL. Resolución de 24 de julio de 2012. Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012 (BOE 4-08-12) ..	2614/2012	2	CASTILLA-LA MANCHA. Decreto 121/2012, de 2 de agosto de 2012. Estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (Castilla- La Mancha) (DOCM 6-08-12)	2615/2012
24	PAÍS VASCO. Decreto 154/2012, de 24 de julio. Sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia (BOPV 6-08-12)	2618/2012	2	CASTILLA-LA MANCHA. Ley 6/2012, de 2 de agosto. Acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha (DOCM 6-08-12)	2616/2012
26	ANDALUCÍA. Acuerdo de 26 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno. Plan de Choque por el Empleo en Andalucía (BOJA 10-08-12)	2625/2012	3	NACIONAL. Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto. Desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, en materia de remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración (BOE 8-08-12)	2620/2012
26	MURCIA. Instrucciones de 26 de julio 2012, de la Consejería de Economía y Hacienda. Procedimiento y criterios de aplicación de la mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social, contemplada en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (BORM 4-08-12)	2617/2012	3	NACIONAL. Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto. Regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, a través del Sistema Nacional de Salud (BOE 4-08-12)	2613/2012
30	BALEARS, ILLES. Resolución del vicepresidente económico. Modificación de la Resolución de 10 de octubre de 2011 por la que se publica el calendario laboral general y local para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears (BOIB 7-08-12)	2619/2012	3	GALICIA. Ley 9/2012, de 3 de agosto. Adaptación de las disposiciones básicas del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en materia de empleo público (DOG 9-08-12)	2623/2012

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
6	RIOJA, LA. Resolución de 6 de agosto de 2012. Calendario de festivos laborales para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR 8-08-12)	2622/2012	16	CASTILLA Y LEÓN. Decreto 30/2012, de 16 de agosto. Establece el Calendario de Fiestas Laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2013 (BOCYL 22-08-12)	2631/2012
9	GALICIA. Orden de 9 de agosto de 2012. Modifica la Orden de 2 de enero de 2012, de desarrollo del D. 15/2010, 4-II, que regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia (Galicia) (DOG 20-08-12)	2629/2012	16	CASTILLA Y LEÓN. Decreto Ley 1/2012, de 16 de agosto. Establece medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria (Castilla y León) (BOCYL 21-08-12)	2628/2012
14	CASTILLA Y LEÓN. Instrucción ECYL/8/12, de 14 de agosto de 2012. Determina los criterios específicos del procedimiento de inscripción y acreditación en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León, en la modalidad de teleformación o mixta (BOCYL 24-08-12)	2632/2012	24	NACIONAL. Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE 25-08-12)	2633/2012
				[Puede verse el análisis de esta norma en el apartado "Normas de interés"]	
			24	RIOJA, LA. Decreto 58/2012, de 24 de agosto. Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos (Rioja, La) (BOR 29-08-12)	2643/2012

REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

ANDALUCÍA

- Acuerdo de 26 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno. Plan de Choque por el Empleo en Andalucía, IL 2625/2012

ARAGÓN

- Decreto 192/2012, de 31 de julio. Fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Aragón, IL 2624/2012

BALEARS, ILLES

- Resolución del vicepresidente económico. Modificación de la Resolución de 10 de octubre de 2011 por la que se publica el calendario laboral general y local para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, IL 2619/2012

CASTILLA Y LEÓN

- Instrucción ECYL/8/12, de 14 de agosto de 2012. Determina los criterios específicos del procedimiento de inscripción y acreditación en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León, en la modalidad de teleformación o mixta, IL 2632/2012
- Decreto 30/2012, de 16 de agosto. Establece el Calendario de Fiestas Laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2013, IL 2631/2012
- Decreto Ley 1/2012, de 16 de agosto. Establece medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria (Castilla y León), IL 2628/2012

CASTILLA-LA MANCHA

- Decreto 121/2012, de 2 de agosto de 2012. Estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (Castilla-La Mancha), IL 2615/2012
- Ley 6/2012, de 2 de agosto. Acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha, IL 2616/2012

Rioja, La

- Decreto 58/2012, de 24 de agosto. Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos (Rioja, La), IL 2643/2012

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Reducción de jornada

Cuidado de familiares

País Vasco

- Decreto 154/2012, de 24 de julio. Sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia, IL 2618/2012

DEPENDENCIA

Galicia

- Orden de 9 de agosto de 2012. Modifica la Orden de 2 de enero de 2012, de desarrollo del D 15/2010, 4-II, que regula el procedimiento para el reconocimiento de la situa-

ción de dependencia y el derecho a prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia (Galicia), IL 2629/2012

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Castilla-La Mancha

- Ley 6/2012, de 2 de agosto. Acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha, IL 2616/2012

Fomento de empleo

Nacional

- Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 2633/2012

Andalucía

- Acuerdo de 26 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno. Plan de Choque por el Empleo en Andalucía, IL 2625/2012

Organismos y órganos

Nacional

- Orden ESS/1623/2012, de 10 de julio. Regulación de la Comisión de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, IL 2351/2012

ENTIDADES DE CRÉDITO

Competencias del Gobierno

Nacional

- Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto. Desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, en materia de remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración, IL 2620/2012

Control e inspección

Nacional

- Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto. Desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero, en materia de remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración, IL 2620/2012

ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA

Castilla y León

- Decreto Ley 1/2012, de 16 de agosto. Establece medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria (Castilla y León), IL 2628/2012

EXTRANJEROS

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

Nacional

- Resolución de 28 de junio de 2012. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2012, IL 2601/2012

FOMENTO DEL EMPLEO

Programas

Nacional

- Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 2633/2012

País Vasco

- Decreto 154/2012, de 24 de julio. Sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia, IL 2618/2012

FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

Certificado de profesionalidad

Nacional

- Real Decreto 1078/2012, de 13 de julio. Establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2621/2012

FORMACIÓN PROFESIONAL

Nacional

- Real Decreto 1078/2012, de 13 de julio. Establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2621/2012

Castilla y León

- Instrucción ECYL/8/12, de 14 de agosto de 2012. Determina los criterios específicos del procedimiento de inscripción y acreditación en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León, en la modalidad de teleformación o mixta, IL 2632/2012

FUNCIÓN PÚBLICA

Castilla-La Mancha

- Ley 6/2012, de 2 de agosto. Acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha, IL 2616/2012

Murcia

- Instrucciones de 26 de julio 2012, de la Consejería de Economía y Hacienda. Procedimiento y criterios de aplicación de la mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social, contemplada en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, IL 2617/2012

GALICIA

- Decreto 169/2012, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2013, IL 2626/2012
- Orden de 9 de agosto de 2012. Modifica la Orden de 2 de enero de 2012, de desarrollo del D 15/2010, 4-II, que regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia (Galicia), IL 2629/2012

Presupuesto

Murcia

- Instrucciones de 26 de julio 2012, de la Consejería de Economía y Hacienda. Procedimiento y criterios de aplicación de la mejora voluntaria de la acción protectora de

la seguridad social, contemplada en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, IL 2617/2012

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Nacional

- Orden ESS/1784/2012, de 2 de agosto. Atribuye funciones operativas a los Directores Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, IL 2627/2012

MURCIA

- Instrucciones de 26 de julio 2012, de la Consejería de Economía y Hacienda. Procedimiento y criterios de aplicación de la mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social, contemplada en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, IL 2617/2012

PAÍS VASCO

- Orden de 14 de junio de 2012. Determina los órganos competentes para la instrucción de los procedimientos sancionadores por infracciones en el orden social (País Vasco), IL 2630/2012
- Decreto 154/2012, de 24 de julio. Sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia, IL 2618/2012

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Personas en situación de dependencia

Galicia

- Orden de 9 de agosto de 2012. Modifica la Orden de 2 de enero de 2012, de desarrollo del D 15/2010, 4-II, que regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia (Galicia), IL 2629/2012

PRESTACIONES

Sociales y asistenciales

Galicia

- Orden de 9 de agosto de 2012. Modifica la Orden de 2 de enero de 2012, de desarrollo del D 15/2010, 4-II, que regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho a prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia (Galicia), IL 2629/2012

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Nacional

- Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto. Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 2633/2012

RIOJA, LA

- Resolución de 6 de agosto de 2012. Calendario de festivos laborales para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 2622/2012
- Decreto 58/2012, de 24 de agosto. Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos (Rioja, La), IL 2643/2012

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Servicios de prevención

Rioja, La

- Decreto 58/2012, de 24 de agosto. Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos (Rioja, La), IL 2643/2012

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

De riesgos laborales

Rioja, La

- Decreto 58/2012, de 24 de agosto. Registro de Entidades Especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos (Rioja, La), IL 2643/2012

SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Derechos de los ciudadanos

Nacional

- Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto. Regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, a través del Sistema Nacional de Salud, IL 2613/2012

Garantías de las prestaciones

Nacional

- Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto. Regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, a través del Sistema Nacional de Salud, IL 2613/2012

Prestaciones

Nacional

- Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto. Regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, a través del Sistema Nacional de Salud, IL 2613/2012

Titulares de los derechos

Nacional

- Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto. Regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, a través del Sistema Nacional de Salud, IL 2613/2012

SUBVENCIONES PÚBLICAS

Fomento de empleo

País Vasco

- Decreto 154/2012, de 24 de julio. Sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia, IL 2618/2012

TIEMPO DE TRABAJO

Calendario laboral

Aragón

- Decreto 192/2012, de 31 de julio. Fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Aragón, IL 2624/2012

Balears, Illes

- Resolución del vicepresidente económico. Modificación de la Resolución de 10 de octubre de 2011 por la que se publica el calendario laboral general y local para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, IL 2619/2012

Castilla y León

- Decreto 30/2012, de 16 de agosto. Establece el Calendario de Fiestas Laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2013, IL 2631/2012

Galicia

- Decreto 169/2012, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2013, IL 2626/2012

Rioja, La

- Resolución de 6 de agosto de 2012. Calendario de festivos laborales para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 2622/2012

Fiestas laborales

Aragón

- Decreto 192/2012, de 31 de julio. Fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Aragón, IL 2624/2012

Balears, Illes

- Resolución del vicepresidente económico. Modificación de la Resolución de 10 de octubre de 2011 por la que se publica el calendario laboral general y local para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, IL 2619/2012

Castilla y León

- Decreto 30/2012, de 16 de agosto. Establece el Calendario de Fiestas Laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2013, IL 2631/2012

Galicia

- Decreto 169/2012, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2013, IL 2626/2012

Rioja, La

- Resolución de 6 de agosto de 2012. Calendario de festivos laborales para el año 2013 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 2622/2012

Jornada

Reducción de jornada

Cuidado de hijos y familiares

País Vasco

- Decreto 154/2012, de 24 de julio. Sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia, IL 2618/2012

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

- Sevilla: Industrias de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-8-2012], IL 2527/2012

Aéreos (Trabajos)

- Nacionales: Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación
Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2337/2012

Alimentación

- Girona: Confitería, pastelería y bollería
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2412/2012
- Palencia: Pastelería, confitería, repostería y bollería
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2571/2012
- Tarragona: Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería
Convenio colectivo [BOP 7-8-2012], IL 2378/2012

Butano

- Alicante: Agencias distribuidoras de gases licuados del petróleo
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2419/2012

Comercio

- Nacionales: Operadores de retail aeroportuario
Acuerdo-Marco [BOE 8-8-2012], IL 2381/2012
- Asturias: Mayoristas de alimentación
Convenio colectivo [BOPA 27-8-2012], IL 2518/2012
- Asturias: Minoristas de alimentación
Convenio colectivo [BOPA 25-8-2012], IL 2516/2012
- Balears, Illes: Comercio
Convenio colectivo [BOIB 9-8-2012], IL 2401/2012
- Cantabria: Comercio del mueble y de la madera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 23-8-2012], IL 2497/2012
- Madrid: Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-8-2012], IL 2355/2012
- Badajoz: Comercio de la madera, el mueble y la marquetaría
Convenio colectivo [DOE 10-8-2012], IL 2417/2012
- Badajoz: Comercio textil, mayor y menor
Convenio colectivo [DOE 9-8-2012], IL 2398/2012
- Barcelona: Comercio de materiales de construcción
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-8-2012], IL 2377/2012

- Barcelona: Comercio de óptica al detalle
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2396/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2410/2012
- Barcelona: Consignatarias del Mercado Central de Pesca-do de Barcelona-Mercabarna
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2395/2012
- Barcelona: Distribuidores mayoristas de alimentación
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2411/2012
- Barcelona: Supermercados y autoservicios de alimenta-ción
Modificación y revisión salarial [BOP 13-8-2012], IL 2459/2012
- Burgos: Comercio de alimentación
Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2519/2012
- Burgos: Comercio de equipamiento de la persona
Convenio colectivo [BOP 28-8-2012], IL 2532/2012
- Burgos: Comercio del mueble
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2540/2012
- Burgos: Comercio mixto
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2541/2012
- Cádiz: Empresas de alimentación, de detallistas de ultra-marinos, supermercados y autoservicios
Convenio colectivo [BOP 1-8-2012], IL 2299/2012
- Castellón: Supermercados y autoservicios
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-8-2012], IL 2447/2012
- Granada: Comercio
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2425/2012
- Huelva: Comercio de alimentación
Convenio colectivo [BOP 30-8-2012], IL 2555/2012
- Palencia: Comercio del metal
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2386/2012
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2508/2012
- Palencia: Comercio en general
Acta [BOP 8-8-2012], IL 2387/2012
- Pontevedra: Comercio de materiales para la construcción y saneamiento
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2477/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2509/2012
- Segovia: Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 3-8-2012], IL 2346/2012
- Tarragona: Mayoristas de alimentación y centros de distri-bución
Convenio colectivo [BOP 2-8-2012], IL 2322/2012
- Teruel: Comercio
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2502/2012
- Zamora: Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2393/2012
- Zamora: Comercio piel
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2392/2012

- Zamora: Comercio textil
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2394/2012
- Zaragoza: Comercio del mueble
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2415/2012

Construcción

- Nacionales: Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales
Convenio colectivo [BOE 14-8-2012], IL 2433/2012
- Asturias: Derivados del cemento
Acta [BOPA 14-8-2012], IL 2445/2012
- Madrid: Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOCM 25-8-2012], IL 2522/2012
- Ávila: Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 16-8-2012], IL 2435/2012
- Granada: Derivados del cemento
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2524/2012
- Huelva: Industrias de la construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2550/2012
- León: Edificación y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 6-8-2012], IL 2364/2012
- Ourense: Construcción
Acuerdo [BOP 9-8-2012], IL 2405/2012
- Valencia: Canteros, marmolistas y granitos naturales
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2547/2012
- Zaragoza: Terrazos y piedra artificial
Corrección de errores del Acuerdo [BOP 2-8-2012], IL 2319/2012

Cooperativas de crédito

- Nacionales: Sociedades cooperativas de crédito
Convenio colectivo [BOE 2-8-2012], IL 2314/2012

Embarcaciones de tráfico interior de puertos

- Barcelona: Empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2458/2012

Frutos secos

- Alicante: Industrias de manipulación y exportación de frutos secos
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2428/2012

Harinera

- Nacionales: Harinas panificables y sémolas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2342/2012

Hospitalización y asistencia

- Madrid: Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 13-8-2012], IL 2448/2012
- Castellón: Establecimientos sanitarios de hospitalización médico - quirúrgica
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2403/2012
- Castellón: Odontólogos y estomatólogos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2402/2012

- Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-8-2012], IL 2446/2012
- Pontevedra: Hospitalización e internamiento
Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2572/2012

Hostelería

- Nacionales: Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2341/2012
- Granada: Hostelería
Acta [BOP 10-8-2012], IL 2422/2012
- Lugo: Hostelería
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2420/2012
- Santa Cruz De Tenerife: Hostelería
Nulidad parcial del Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2577/2012

Lácteas y derivados

- Nacionales: Industrias lácteas y sus derivados
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2339/2012

Limpieza de edificios y locales

- Alicante: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2426/2012
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2427/2012
- Coruña (A): Limpieza de edificios y locales
Interpretación del Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2546/2012

Loterías

- Nacionales: Administraciones de loterías
Convenio colectivo [BOE 8-8-2012], IL 2380/2012

Madera

- Pontevedra: Carpintería de ribera
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 28-8-2012], IL 2535/2012

Minusválidos

- Nacionales: Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 23-8-2012], IL 2495/2012

Oficinas y despachos

- Lugo: Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2409/2012
- Valladolid: Oficinas y despachos
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2475/2012

Panadería

- Coruña (A): Panaderías
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2548/2012

Piel

- Madrid: Confección de guantes de piel y similares
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 21-8-2012], IL 2493/2012

Pompas fúnebres

- Salamanca: Pompas fúnebres
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-8-2012], IL 2474/2012

Portuarios (Estibadores)

- Valencia: Estibadores portuarios
Acta [BOP 4-8-2012], IL 2367/2012

Prótesis dental

- Madrid: Protésicos dentales
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 21-8-2012], IL 2492/2012

Químicas

- Madrid: Industrias transformadoras de plásticos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 16-8-2012], IL 2450/2012
- Valenciana, Comunidad: Pirotecnia
Corrección de errores [DOCV 6-8-2012], IL 2352/2012

Recuperación de desperdicios sólidos

- Nacionales: Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias
Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2340/2012

Tintorerías

- Palencia: Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2542/2012

Transporte por carretera

- Nacionales: Autotaxis
Convenio colectivo [BOE 2-8-2012], IL 2313/2012

- Nacionales: Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOE 24-8-2012], IL 2510/2012
- Balears, Illes: Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera
Revisión salarial, prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOIB 28-8-2012], IL 2534/2012
- Castilla Y León: Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Prórroga del Convenio colectivo [BOCYL 20-8-2012], IL 2464/2012
- Badajoz: Transporte de viajeros por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 31-8-2012], IL 2569/2012
- Valencia: Garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones
Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2505/2012
- Valencia: Transporte de mercancías por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2503/2012

Vinícolas

- Castellón: Industrias vinícolas y licoreras
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-8-2012], IL 2520/2012

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

Nacionales

- Administraciones de loterías
Convenio colectivo [BOE 8-8-2012], IL 2380/2012
- Autotaxis
Convenio colectivo [BOE 2-8-2012], IL 2313/2012
- Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 23-8-2012], IL 2495/2012
- Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2341/2012
- Harinas panificables y sémolas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2342/2012
- Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales
Convenio colectivo [BOE 14-8-2012], IL 2433/2012
- Industrias lácteas y sus derivados
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2339/2012
- Operadores de retail aeroportuario
Acuerdo-Marco [BOE 8-8-2012], IL 2381/2012
- Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias
Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2340/2012

- Sociedades cooperativas de crédito
Convenio colectivo [BOE 2-8-2012], IL 2314/2012
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOE 24-8-2012], IL 2510/2012
- Transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación
Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2337/2012

Autonómicos

Asturias

- Derivados del cemento
Acta [BOPA 14-8-2012], IL 2445/2012
- Mayoristas de alimentación
Convenio colectivo [BOPA 27-8-2012], IL 2518/2012
- Minoristas de alimentación
Convenio colectivo [BOPA 25-8-2012], IL 2516/2012

Balears, Illes

- Comercio
Convenio colectivo [BOIB 9-8-2012], IL 2401/2012
- Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera
Revisión salarial, prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOIB 28-8-2012], IL 2534/2012

Cantabria

- Comercio de mueble y de la madera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 23-8-2012], IL 2497/2012

Castilla y León

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia
Prórroga del Convenio colectivo [BOCYL 20-8-2012], IL 2464/2012

Madrid

- Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-8-2012], IL 2355/2012
- Confección de guantes de piel y similares
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 21-8-2012], IL 2493/2012
- Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOCM 25-8-2012], IL 2522/2012
- Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 13-8-2012], IL 2448/2012
- Industrias transformadoras de plásticos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 16-8-2012], IL 2450/2012
- Protésicos dentales
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 21-8-2012], IL 2492/2012

Valenciana, Comunidad

- Pirotecnia
Corrección de errores [DOCV 6-8-2012], IL 2352/2012

Provincias

Alicante

- Agencias distribuidoras de gases licuados del petróleo
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2419/2012
- Industrias de manipulación y exportación de frutos secos
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2428/2012
- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2426/2012
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2427/2012

Ávila

- Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 16-8-2012], IL 2435/2012

Badajoz

- Comercio de la madera, el mueble y la marquería
Convenio colectivo [DOE 10-8-2012], IL 2417/2012
- Comercio textil, mayor y menor
Convenio colectivo [DOE 9-8-2012], IL 2398/2012
- Transporte de viajeros por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 31-8-2012], IL 2569/2012

Barcelona

- Comercio de materiales de construcción
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-8-2012], IL 2377/2012

- Comercio de óptica al detalle
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2396/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2410/2012
- Consignatarios del Mercado Central de Pescado de Barcelona-Mercabarna
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2395/2012
- Distribuidores mayoristas de alimentación
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2411/2012
- Empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de puertos
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2458/2012
- Supermercados y autoservicios de alimentación
Modificación y revisión salarial [BOP 13-8-2012], IL 2459/2012

Burgos

- Comercio de alimentación
Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2519/2012
- Comercio de equipamiento de la persona
Convenio colectivo [BOP 28-8-2012], IL 2532/2012
- Comercio del mueble
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2540/2012
- Comercio mixto
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2541/2012

Cádiz

- Empresas de alimentación, de detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios
Convenio colectivo [BOP 1-8-2012], IL 2299/2012

Castellón

- Establecimientos sanitarios de hospitalización médico - quirúrgica
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2403/2012
- Industrias vinícolas y licoreras
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-8-2012], IL 2520/2012
- Odontólogos y estomatólogos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2402/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-8-2012], IL 2446/2012
- Supermercados y autoservicios
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-8-2012], IL 2447/2012

Coruña (A)

- Limpieza de edificios y locales
Interpretación del Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2546/2012
- Panaderías
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2548/2012

Girona

- Confitería, pastelería y bollería
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2412/2012

Granada

- Comercio
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2425/2012

- Derivados del cemento
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2524/2012
- Hostelería
Acta [BOP 10-8-2012], IL 2422/2012

Huelva

- Comercio de alimentación
Convenio colectivo [BOP 30-8-2012], IL 2555/2012
- Industrias de la construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2550/2012

León

- Edificación y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 6-8-2012], IL 2364/2012

Lugo

- Hostelería
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2420/2012
- Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2409/2012

Ourense

- Construcción
Acuerdo [BOP 9-8-2012], IL 2405/2012

Palencia

- Comercio del metal
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2386/2012
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2508/2012
- Comercio en general
Acta [BOP 8-8-2012], IL 2387/2012
- Pastelería, confitería, repostería y bollería
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2571/2012
- Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2542/2012

Pontevedra

- Carpintería de ribera
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 28-8-2012], IL 2535/2012
- Comercio de materiales para la construcción y saneamiento
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2477/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2509/2012
- Hospitalización e internamiento
Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2572/2012

Salamanca

- Pompas fúnebres
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-8-2012], IL 2474/2012

Santa Cruz de Tenerife

- Hostelería
Nulidad parcial del Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2577/2012

Segovia

- Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 3-8-2012], IL 2346/2012

Sevilla

- Industrias de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-8-2012], IL 2527/2012

Tarragona

- Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería
Convenio colectivo [BOP 7-8-2012], IL 2378/2012
- Mayoristas de alimentación y centros de distribución
Convenio colectivo [BOP 2-8-2012], IL 2322/2012

Teruel

- Comercio
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2502/2012

Valencia

- Canteros, marmolistas y granitos naturales
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2547/2012
- Estibadores portuarios
Acta [BOP 4-8-2012], IL 2367/2012
- Garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones
Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2505/2012
- Transporte de mercancías por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2503/2012

Valladolid

- Oficinas y despachos
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2475/2012

Zamora

- Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2393/2012
- Comercio piel
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2392/2012
- Comercio textil
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2394/2012

Zaragoza

- Comercio del mueble
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2415/2012
- Terrazos y piedra artificial
Corrección de errores del Acuerdo [BOP 2-8-2012], IL 2319/2012

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

Interprovinciales

- **Avaya Comunicación España, S.L.**
Convenio colectivo [BOE 15-8-2012], IL 2434/2012
- **Banco Espíritu Santo, SA (Sucursal En España)**
Convenio colectivo [BOE 31-8-2012], IL 2563/2012
- **Cofely España, S.A.U.**
Convenio colectivo [BOE 29-8-2012], IL 2538/2012
- **Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas (Grupo CIATESA)**
Convenio colectivo [BOE 31-8-2012], IL 2562/2012
- **F. Faiges, S.L.**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 24-8-2012], IL 2513/2012
- **Gallina Blanca, S.A.**
Convenio colectivo [BOE 29-8-2012], IL 2539/2012
- **Gestión de Publicaciones y Publicidad, S.L.**
Convenio colectivo [BOE 6-8-2012], IL 2354/2012
- **Grupo Ahorro Corporación, SA**
Convenio colectivo [BOE 2-8-2012], IL 2312/2012
- **Grupo Ercros, S.A.**
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 17-8-2012], IL 2439/2012
- **Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A.**
Acuerdo que complementa el Convenio colectivo [BOE 18-8-2012], IL 2441/2012
- **Lodisna, SLU**
Convenio colectivo [BOE 17-8-2012], IL 2437/2012
- **Numil Nutrición, S.R.L.**
Convenio colectivo [BOE 31-8-2012], IL 2561/2012
- **Nutricia, S.R.L.**
Convenio colectivo [BOE 24-8-2012], IL 2512/2012
- **Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)**
Acuerdo [BOE 8-8-2012], IL 2379/2012
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOE 17-8-2012], IL 2436/2012
- **Quely, S.A.**
Convenio colectivo [BOE 3-8-2012], IL 2338/2012
- **Recauchutados Córdoba, S.A. (RECACOR)**
Convenio colectivo [BOE 24-8-2012], IL 2514/2012
- **Repsol Petróleo, S.A. (Refino de Petróleo)**
Modificación del Convenio colectivo general [BOE 27-8-2012], IL 2515/2012
- **Seguriber, SLU**
Convenio colectivo [BOE 24-8-2012], IL 2511/2012
- **Umano de Seguridad, S.L.**
Convenio colectivo [BOE 6-8-2012], IL 2357/2012
- **Umano Servicios Integrales, S.L.**
Convenio colectivo [BOE 6-8-2012], IL 2358/2012
- **Vigilancia Integrada, S.A. (VINSA)**
Convenio colectivo [BOE 6-8-2012], IL 2353/2012
- **Volkswagen Finance, S.A.**
Convenio colectivo [BOE 17-8-2012], IL 2438/2012

Autonómicos

Asturias

- **Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal Asturias**
Convenio colectivo [BOPA 22-8-2012], IL 2489/2012
- **Mieres Tubos, S.L.**
Convenio colectivo [BOPA 25-8-2012], IL 2517/2012

- **Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 24-8-2012], IL 2501/2012

Canarias

- **C.M.D. Aeropuertos Canarios, S.L. (Aeropuertos de Tenerife Sur, Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote)**
Convenio colectivo [BOCanarias 6-8-2012], IL 2360/2012

Cantabria

- **Castro Urdiales, U.T.E.**
Convenio colectivo [BOCantabria 23-8-2012], IL 2498/2012
- **Nissan Motor Ibérica, S.A. (Centro de Trabajo de Los Corrales de Buelna)**
Convenio colectivo [BOCantabria 23-8-2012], IL 2496/2012

Castilla y León

- **El Norte de Castilla, S.A.**
Convenio colectivo [BOCYL 31-8-2012], IL 2565/2012
- **Ibérica de Autopistas, S.A. (IBERPISTAS, S.A.C.E.) (Personal de Explotación)**
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOCYL 20-8-2012], IL 2461/2012

Ceuta

- **Ciudad Autónoma de Ceuta (Personal Funcionario y Laboral)**
Acuerdo [BOCCE 7-8-2012], IL 2382/2012
- **Joaquín Ferrer y Cía., S.L.**
Denuncia del Convenio colectivo [BOCCE 7-8-2012], IL 2383/2012

Extremadura

- **AYUDEX (Ayuda a domicilio de Extremadura)**
Convenio colectivo [DOE 24-8-2012], IL 2504/2012
- **Bingo Río Gran Casino de Extremadura**
Convenio colectivo [DOE 10-8-2012], IL 2416/2012

Galicia

- **Grupo de empresas J.J. Chicolino, S.L. e Envases de Galicia, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2389/2012

Madrid

- **Ayuntamiento de Colmenar de Oreja (Personal Laboral)**
Convenio colectivo [BOCM 15-8-2012], IL 2449/2012
- **Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz (Personal Laboral)**
Convenio colectivo [BOCM 24-8-2012], IL 2523/2012
- **Compañía de Radiodifusión Intercontinental, S.A.**
Convenio colectivo [BOCM 4-8-2012], IL 2356/2012
- **Empresa Municipal de Transportes de Madrid, S.A. (EMT)**
Convenio colectivo [BOCM 31-8-2012], IL 2578/2012
- **Enusa Industrias Avanzadas, S.A. (Centro de Madrid)**
Convenio colectivo [BOCM 30-8-2012], IL 2564/2012
- **Eulen-Restos Airbús Getafe**
Acta de mediación [BOCM 10-8-2012], IL 2444/2012
- **Eurolimp, Sociedad Anónima (Gregorio Marañón)**
Acta de mediación [BOCM 10-8-2012], IL 2443/2012
Acta de mediación [BOCM 10-8-2012], IL 2442/2012
- **Ferrovial Servicios, S.A. y Ferroser, S. A.**
Acta de mediación [BOCM 10-8-2012], IL 2440/2012
- **Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Recogida de Papel, Vidrio, Cartón, Enva-**

ses, Contenedores Voluminosos, Puntos Limpios Móviles y Pilas y Otros Residuos En El Municipio de Madrid)

Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 18-8-2012], IL 2451/2012

- **Ingesan, Sociedad Anónima Unipersonal**
Acuerdo [BOCM 30-8-2012], IL 2567/2012
- **Propano Térmica, Sociedad Anónima**
Convenio colectivo [BOCM 30-8-2012], IL 2568/2012
- **Real Madrid Club de Fútbol (Trabajadores Fijo-Discontinuos)**
Corrección de errores [BOCM 8-8-2012], IL 2399/2012
- **Robert Bosch España Gasoline Systems, Sociedad Anónima Unipersonal (Centro de Aranjuez)**
Convenio colectivo [BOCM 30-8-2012], IL 2566/2012
- **Urbaser, Sociedad Anónima (Servicio de Limpieza de Viales de Las Plataformas Alta y Baja del Polígono Alimentario de Mercamadrid)**
Convenio colectivo [BOCM 27-8-2012], IL 2533/2012

Murcia

- **Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral)**
Acuerdo [BORM 3-8-2012], IL 2347/2012

Navarra

- **Asociación Navarra Nuevo Futuro (De Pamplona)**
Convenio colectivo [BON 16-8-2012], IL 2452/2012

Valenciana, Comunidad

- **Fundación Forem PV**
Convenio colectivo [DOCV 1-8-2012], IL 2298/2012

Provincias

Álava

- **Administración General de la Diputación Foral (Personal Funcionario)**
Acuerdo [BOP 10-8-2012], IL 2418/2012
- **Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-8-2012], IL 2320/2012
- **FCC Medio Ambiente, S.A., y Yarritu, S.A. (vertedero Gardelegui UTE) (Servicio Público de Explotación de Residuos Sólidos del Vertedero de Gardelegui y D.A.R. O Garbigun)**
Convenio colectivo [BOP 6-8-2012], IL 2359/2012

Alicante

- **Ayuntamiento de Almoradí (Personal Funcionario)**
Modificación del Acuerdo Marco [BOP 14-8-2012], IL 2432/2012
Modificación del Convenio colectivo [BOP 14-8-2012], IL 2431/2012
- **Ayuntamiento de Denia ((Personal Funcionario))**
Calendario laboral [BOP 13-8-2012], IL 2430/2012
Calendario laboral [BOP 13-8-2012], IL 2429/2012
- **Johnson Controls Autobaterías, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2421/2012

Badajoz

- **Ayuntamiento de Montijo (Personal Laboral)**
Acuerdo [DOE 3-8-2012], IL 2350/2012

Barcelona

- **ABB Sistemas Industriales, S.A. (Centro de Sant Quirze del Vallès)**
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2463/2012
- **Centre Esportiu Municipal**
Convenio colectivo [BOP 6-8-2012], IL 2371/2012

Corrección de errores [BOP 8-8-2012], IL 2397/2012

- **Compañía Cervecera Damm, S.L.**
Convenio colectivo [BOP 30-8-2012], IL 2560/2012
- **Eurohueco, S.A. (Centro de Castellbisbal)**
Modificación y revisión salarial [BOP 14-8-2012], IL 2460/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-8-2012], IL 2462/2012
- **Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Servicio de Mantenimiento Integral del Port Vell de Barcelona)**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2531/2012
- **Humboldt Comunicación Intercultural, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2491/2012
- **Leventon, S.A. (Centro de Sant Esteve de Sesrovires)**
Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2530/2012
- **McDonald's Sistemas de España, Inc. Sucursal en España**
Convenio colectivo [BOP 21-8-2012], IL 2468/2012
- **Nocicao, S.L. (Centro de Montmeló)**
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2507/2012
- **Roquette Laisa España, S.A. (Centro de Barcelona)**
Corrección de errores [BOP 6-8-2012], IL 2370/2012
- **Serveis Funeraris de Barcelona, S.A.**
Corrección de errores [BOP 6-8-2012], IL 2372/2012
- **Snop Estampación, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 28-8-2012], IL 2536/2012
- **Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, S.A. (SOREA)**
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2552/2012
- **UTE Castellar del Vallès (Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, S.A.) (Recogida de Basuras y Limpieza Vial de Castellar del Vallès)**
Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2575/2012
- **UTE L'Arca del Maresme-Cespa, SA (Servicio de Recogida de Basuras de Arenys de Munt)**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2529/2012

Burgos

- **Ayuntamiento de Burgos (Personal Funcionario)**
Acuerdo [BOP 30-8-2012], IL 2556/2012
Acuerdo [BOP 30-8-2012], IL 2557/2012
- **Thyssenkrupp Elevadores S.A.**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2574/2012

Cáceres

- **Servex, S.A. (Limpieza del Hospital General San Pedro de Alcántara)**
Acta [DOE 9-8-2012], IL 2400/2012

Cádiz

- **Acerinox Europa, S.A.U. (Centro de Palmones)**
Convenio colectivo [BOP 30-8-2012], IL 2558/2012
- **Hoteles Arrendados, S.L. (Hotel Puertobahía de El Puerto de Santa María)**
Convenio colectivo [BOP 2-8-2012], IL 2315/2012

Castellón

- **Bp Oil Refinería de Castellón, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2404/2012
- **Cruz Roja Española (Oficina Provincial)**
Convenio colectivo [BOP 25-8-2012], IL 2521/2012

Ciudad Real

- **Asociación Fuensanta para Disminuidos Psíquicos**
Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2388/2012

Coruña (A)

- **Unión de Empresas Madereras, S.A. (UNEMSA)**
Convenio colectivo [BOP 6-8-2012], IL 2361/2012

- **Urbaser, S.A. (Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos del Ayuntamiento de Ribeira)**
Convenio colectivo [BOP 6-8-2012], IL 2363/2012
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2549/2012

- **Vulcarol, S.L. (Centro de la Refinería de Repsol Petróleo de A Coruña)**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2390/2012

Cuenca

- **Consortorio Cuenca 112 (Personal Laboral)**
Convenio colectivo [BOP 13-8-2012], IL 2453/2012

Girona

- **Casals Ventilación, S.L. (De Sant Joan de Les Abadeses)**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-8-2012], IL 2466/2012
- **Fontdor, S.A. (Centro de Sant Hilari Sacalm)**
Convenio colectivo [BOP 14-8-2012], IL 2465/2012

Granada

- **Hermanidad Farmacéutica Granadina, S.C.A. (HE-FAGRA)**
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2423/2012
- **Industrias Espadafor, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2490/2012
- **Juegos Andaca, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2424/2012

Guadalajara

- **Caobar, S.A. (Centros de Taracena y Poveda de la Sierra)**
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2457/2012
- **Cespa, S.A. (Personal Adscrito A Los Servicios Contratados Con El Ayuntamiento de Guadalajara)**
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2455/2012
- **Manipulación y Servicios Integrales, S.L.**
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2454/2012
- **Román García Romo, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2456/2012

Huelva

- **Compañía Española de Petróleos, S.A. (Centro de Refinería la Rábida)**
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2551/2012
- **Patronato Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Huelva (Personal Laboral)**
Acuerdo [BOP 9-8-2012], IL 2407/2012

León

- **Empresa Mixta de Limpieza, S.A. (Limpieza de Edificios Municipales y Centros Dependientes del Ayuntamiento de León)**
Convenio colectivo [BOP 3-8-2012], IL 2343/2012
- **Grupo de Empresas Fernández (Empresa Fernández, S.A.; Fernández-Res, S.A.; Transportes de Órbigo, S.L.; Autobuses de León, S.A., Etc.)**
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 7-8-2012], IL 2374/2012
- **Mercados Centrales de Abastecimiento de León, Mercalón, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2408/2012
- **Productos para Animales de Compañía, San Dimas S.A.**
Convenio colectivo [BOP 7-8-2012], IL 2375/2012
- **Sociedad Anónima Tudela Vaguín (Fábrica de la Robla)**
Convenio colectivo [BOP 2-8-2012], IL 2317/2012

- **Ute CTDA**
Convenio colectivo [BOP 30-8-2012], IL 2559/2012

Lleida

- **Consell Comarcal del Segrià (Personal Funcionario)**
Acuerdo [BOP 11-8-2012], IL 2467/2012

Lugo

- **Ayuntamiento de Burela (Personal Laboral)**
Acuerdo de modificación [BOP 8-8-2012], IL 2391/2012

Málaga

- **Diputación Provincial (Personal Laboral)**
Acuerdo [BOP 30-7-2012], IL 2348/2012

Ourense

- **Diputación Provincial (Personal Funcionario e Interino)**
Acuerdo [BOP 8-8-2012], IL 2385/2012
Modificación del Convenio colectivo [BOP 8-8-2012], IL 2384/2012
- **Severiano Servicio Móvil, S.A. (Personal de Archivo de Historias Clínicas del Complejo Hospitalario de Ourense)**
Convenio colectivo [BOP 16-8-2012], IL 2479/2012

Palencia

- **Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato (Personal Laboral)**
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2482/2012
- **Patronato Benéfico San Antolín y San Bernabé**
Convenio colectivo [BOP 16-8-2012], IL 2480/2012

Pontevedra

- **Boteros Amarradores de Vigo, S.L.**
Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2526/2012
- **Consortio de la Zona Franca de Vigo**
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOP 22-8-2012], IL 2494/2012
- **Construcciones Navales P. Freire, S.A.**
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-8-2012], IL 2525/2012
- **Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular**
Convenio colectivo [BOP 30-8-2012], IL 2553/2012
- **Explotación Piscinas Vigo, SL (Idonea Cys, SL, Aqualia, S.A.)**
Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2573/2012
- **Frigoríficos de Vigo, S.A. (Centros de Vigo)**
Convenio colectivo [BOP 21-8-2012], IL 2487/2012
- **Frivipesca Chapela, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2488/2012
- **Geseco, S.A. (Personal Al Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Rsu del Ayuntamiento de Gondomar)**
Convenio colectivo [BOP 14-8-2012], IL 2485/2012
- **Limpiezas Faro, S.L. (Limpieza del Hospital Xeral-Cies de Vigo)**
Convenio colectivo [BOP 9-8-2012], IL 2406/2012
- **Marodri, S.L.**
Acuerdo [BOP 20-8-2012], IL 2486/2012
- **Peugeot Citroën Automóviles España, S.A. (Centro de Vigo)**
Acuerdo [BOP 23-8-2012], IL 2499/2012
- **Setex Aparki, S.A. (Grúas-Vigo)**
Convenio colectivo [BOP 16-8-2012], IL 2484/2012
- **Setex-Aparki, S.A. (Grúas- Pontevedra)**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-8-2012], IL 2483/2012

Salamanca

- **Esgra S.L. (Centro de la Residencia de Mayores de la Caja Duero)**
Prórroga del Convenio colectivo [BOP 21-8-2012], IL 2473/2012

Santa Cruz de Tenerife

- **Ayuntamiento de San Cristóbal de la Laguna (Personal Laboral)**
Acuerdo [BOP 29-8-2012], IL 2544/2012

Sevilla

- **Hospital San Juan de Dios del Aljarafe**
Convenio colectivo [BOP 25-8-2012], IL 2528/2012
Modificación del Convenio colectivo [BOP 28-8-2012], IL 2537/2012
- **ISS Facility Services, S.A. (Limpieza del Hospital Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla)**
Convenio colectivo [BOP 24-8-2012], IL 2506/2012
- **SAV-DAM-DRACE M.A. UTE II (Edar San Jerónimo)**
Convenio colectivo [BOP 23-8-2012], IL 2500/2012

Tarragona

- **BASE-organismo autónomo de Gestión de Ingresos de Derecho Público de la Diputación de Tarragona (Personal Funcionario y Laboral)**
Acuerdo [BOP 9-8-2012], IL 2413/2012
- **Diputación de Tarragona (Personal Funcionario)**
Acuerdo [BOP 3-8-2012], IL 2373/2012
- **Diputación Provincial (Personal Laboral)**
Acuerdo [BOP 3-8-2012], IL 2349/2012
- **Grup Port Aventura, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 21-8-2012], IL 2469/2012
- **Industrias Químicas Asociadas LSB, S.L.**
Convenio colectivo [DOGC 17-8-2012], IL 2470/2012
- **Siro Montblanc**
Convenio colectivo [BOP 2-8-2012], IL 2321/2012

Valencia

- **Acciona infraestructuras, S.A. y Acciona Agua, S.A. U.T.E. (Saneamiento de Valencia, U.T.E.) (Servicios de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de la Red de Alcantarillado de Valencia)**
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 4-8-2012], IL 2368/2012
- **Arribas y López, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 21-6-2012], IL 2472/2012
- **Casino Cirsa Valencia, S.A.**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 4-8-2012], IL 2369/2012
- **FCC, S.A. - GIRSA, UTE (Limpieza Pública de Tavernes de la Valldigna)**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 4-8-2012], IL 2365/2012

- **Mercados Centrales de Abastecimiento de Valencia, S.A. (MERCAVALENCIA, S.A.) (Trabajadores Fijos y Contratados del Pabellón de Frutas y Verduras)**
Convenio colectivo extraestatutario y de eficacia limitada [BOP 21-6-2012], IL 2471/2012

- **Natra Cacao, S.L. (Centro de Quart de Poblet)**
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2545/2012

- **Ribera Salud II, UTE (Hospital de la Ribera)**
Modificación del Convenio colectivo [BOP 4-8-2012], IL 2366/2012

- **Unión Temporal de Empresa UTE AVSA SAV DAM PINEDO III**
Corrección de errores [BOP 7-8-2012], IL 2376/2012

Valladolid

- **Cruz Roja Española de Valladolid (Personal de la Oficina Provincial)**
Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2570/2012

Vizcaya

- **Bilbao Editorial Producciones, S.L.U.**
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-8-2012], IL 2554/2012
- **C.A.C. Teatro Arriaga, S.A.**
Convenio colectivo [BOP 31-8-2012], IL 2576/2012

Zamora

- **Urbaser, S.A. (Centro de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos de Zamora)**
Convenio colectivo [BOP 3-8-2012], IL 2344/2012

Zaragoza

- **Actualidad Media, S.L.**
Convenio colectivo [BOP 2-8-2012], IL 2318/2012
- **Android Industries Zaragoza, S.L.**
Convenio colectivo [BOP 17-8-2012], IL 2481/2012
- **Arbora & Ausonia, S.L. (Centro de Mequinenza)**
Convenio colectivo [BOP 10-8-2012], IL 2414/2012
- **Ayuntamiento de Ateca (Personal Laboral)**
Convenio colectivo [BOP 2-8-2012], IL 2316/2012
- **Copo Fehrer, S.A. (Fuentes de Ebro)**
Convenio colectivo [BOP 1-8-2012], IL 2300/2012
- **Hiab Cranes, S.L.**
Convenio colectivo [BOP 29-8-2012], IL 2543/2012
- **Mann + Hummel Ibérica, S.A.U.**
Convenio colectivo [BOP 3-8-2012], IL 2345/2012
- **Módulos Ribera Alta, S.L.U. ((Mra))**
Convenio colectivo [BOP 4-8-2012], IL 2362/2012
- **Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián**
Convenio colectivo [BOP 11-8-2012], IL 2476/2012
- **Valeo Térmico, S.A.**
Acuerdo [BOP 11-8-2012], IL 2478/2012

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: Nulidad. Fraude de ley derivado de la pretensión de la empresa de acogerse a una negociación individual con los trabajadores de uno de los centros de trabajo que pudieran resultar afectados, al margen de período de consultas. Nulidad del despido colectivo en todos los centros de trabajo de la empresa.

Sentencia AN de 25 de julio de 2012, IL J 862/2012

Ponente: **Excmo. Sr. Poves Rojas**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

El origen de este proceso se encuentra en un despido colectivo que afectó a trabajadores varios centros de trabajo de la empresa demandada, ubicados en varias provincias. Los demandantes instan la nulidad del despido alegando que en el período de consultas de uno de los centros de trabajo, la empresa negoció paralelamente con los trabajadores afectados por el despido; consideran que esas negociaciones suponen una quiebra del principio de buena fe, por lo que el período de consultas resulta fraudulento al vulnerar el derecho de negociación colectiva regulado en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 51 del Estatuto regula de forma minuciosa los requisitos, supuestos y trámites del despido colectivo; el período de consultas previsto en ese precepto supuso la transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 1998/59/CE, del Consejo, cuyo objetivo fundamental era evitar extinciones de contratos de trabajo o reducir su número y atenuar sus consecuencias y para ello se configura ese período de consultas como una parte básica de la decisión extintiva.

Desde ese punto de vista, en el caso examinado, lo que se debe clarificar es si las negociaciones paralelas de la empresa llevó a cabo con los trabajadores afectados constituyó o no un fraude de ley. La Audiencia Nacional considera que sí.

La negociación paralela vaciaría de contenido el proceso negociador del período de consultas, un proceso en el que no se podrían alcanzar ninguno de sus objetivos en cuanto que si la empresa extinguiese los contratos de los trabajadores afectados, ni sería posible evitar, ni reducir los despidos colectivos, ni tampoco sería posible atenuar sus consecuencias, ya que los acuerdos individuales liquidan la fuerza de la negociación colectiva.

Durante el período de consultas del artículo 51.2 no es posible más negociación legítima que la que se mantiene con los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de que una vez concluido sin acuerdo el período de consultas, la empresa y los trabajadores puedan alcanzar los pactos que estimen convenientes. El artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sustentaría también esta conclusión al distinguir entre la fase colectiva y la individual, fase que sólo se activa cuando la primera ha concluido y cuya negociación corresponde única y exclusivamente a los representantes de los trabajadores.

En conclusión, y en términos del propio Tribunal, «acreditado que la empresa vació de contenido el período de consultas, restando cualquier fuerza a la negociación colectiva, mediante la suscripción de negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, concluimos que la decisión extintiva colectiva producida en uno de los centros de trabajo, se efectuó en fraude de ley».

Restaría, por analizar, si la nulidad apreciada afectaría únicamente al centro de trabajo afectado o contaminaría la totalidad de la decisión extintiva empresarial; la Audiencia opta por la segunda solución alegando, básicamente, que ni la Directiva antes citada, ni el artículo 51 del Estatuto, contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, ese silencio debe interpretarse como una apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, recordando también que, según lo dispuesto en los artículos 124.3 y 13 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la sentencia dictada en proceso de impugnación colectiva del despido posee efectos de cosa juzgada respecto de los procesos individuales.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, el día 10 de mayo de 2012 por la representación letrada de los delegados de personal del centro de la empresa SEGUR en Pamplona (Navarra) se presentó demanda en reclamación de despido colectivo frente a la empresa SEGUR IBERICA SA, que fue posteriormente subsanada el 29 de mayo de 2012, en el sentido de ampliarla frente al Comité de empresa en Vizcaya y los delegados de personal en Alava.

Segundo.—Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 19 de junio de 2012 se admitió a trámite tal demanda, designando también ponente.

Asimismo, se acordó señalar para los actos de conciliación, y juicio en su caso, la fecha del 16 de julio de 2012.

Tercero.—Llegados el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo la parte actora y como demandada lo hizo únicamente la empresa.

La parte actora ratificó su demanda, contestando la demandada en los términos que recoge el acta de juicio, tras alegar previamente la excepción que denominó la incompetencia material.

Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Resultando y así se declaran, los siguientes hechos probados:

Primero.—La empresa Segur Ibérica presentó el día 12 de marzo de 2012 ante la Dirección General de Trabajo comunicación para iniciación de Expediente de Regulación de Empleo (ERE, en adelante) para la extinción de 12 contratos de trabajo en Navarra, 6 en Alava y 14 en Vizcaya.

Segundo.—Los actores, como representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de la empresa en Navarra mantuvieron reuniones con la representación de la empresa los días 12 de Enero, 21 de Marzo, 26 de Marzo, 3 de Abril y 11 de Abril, fechas todas del año en curso.

Tercero.—Este período de consultas finalizó sin acuerdo. Paralelamente, la empresa celebró reuniones con la representación legal de los trabajadores y por separado, en los centros de Alava y Vizcaya, que terminaron con acuerdo, que conllevaba una mejora de la indemnización legal por despido.

Cuarto.—La empresa demandada, al tiempo que se celebraban las antedichas reuniones con los delegados de personal del centro de trabajo de Navarra, mantuvo contactos individuales con algunos trabajadores de la plantilla de este centro con objeto de llegar a acuerdos concretos con ellos, en relación con el ERE que se estaba tramitando.

Quinto.—La empresa, en el escrito que inicia el ERE hace constar que los hechos en los que fundamenta su pretensión es “la drástica rescisión parcial del contrato por parte de nuestro cliente el Ministerio del Interior”, tal y como literalmente se dice.

Sexto.—La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social tramitó el oportuno expediente administrativo, en el que figura informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se contienen las siguientes conclusiones:

“Con respecto a los trabajadores de los centros de Vizcaya y Alava cuyas bajas han tenido efecto el día 27 de Marzo de 2012 señalar que se incumple lo dispuesto en el Artículo 51. 4 del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que establece:

“Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el Artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido”

Por lo que se refiere al centro de Navarra, si bien los propios representantes de los trabajadores no discuten la posible existencia de causa, los defectos en el procedimiento señalados a lo largo del informe (como la falta de concreción en cuanto al número e identidad de los trabajadores afectados, o la posible inclusión de trabajadores eventuales, y sobre todo la negociación a título particular con los trabajadores afectados, al margen de la mesa Negociadora del ERE) hacen que el procedimiento no parezca responder al principio de buena fe que debe regir en la negociación, en aras a la conclusión de un acuerdo.

Asimismo señalar que la inclusión en el listado definitivo de afectados por el ERE en el centro de Navarra de trabajadores que han podido ser objeto de recolocación o que han sido baja en la empresa carácter previo a la finalización del período de consultas, máxime cuando los mismos han sido objeto de acuerdos individuales con la em-

presa, sin la intervención de los representantes de los trabajadores, ha permitido a la empresa alcanzar el umbral de 30 trabajadores en empresas con mas de 300, exigido por el Artículo 51 1 del Estatuto de los Trabajadores para aplicar el procedimiento de despido colectivo.”

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—A fin de dar cumplimiento a los que dispone el art. 97.2 de la vigente LRJS se hace constar que los anteriores hechos probados se deducen de los documentos aportados. Concretamente, el primero, el segundo, el quinto y el sexto, del expediente administrativo que obra incorporado a los autos; el tercero es indiscutido, y el cuarto se deduce del informe de la Inspección de Trabajo y de los documentos aportados por la parte actora en el acto del juicio.

Segundo.—Con carácter previo y por razones de orden público procesal ha de darse respuesta a la excepción planteada por la representación letrada de la empresa, que habló —literalmente— de incompetencia material, alegando que se plantea demanda que afecta solo a Navarra, por lo que corresponde conocer del proceso a los órganos de la jurisdicción social de la Comunidad Autónoma de Navarra.

Erróneo es este planteamiento, ya que el párrafo segundo del art. 8.1 de la LRJS establece que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del art. 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

Por consiguiente, acreditado que el despido colectivo impugnado afectó a los centros de trabajo de la empresa demandada en Álava, Vizcaya y Navarra, habiéndose comunicado a la Dirección General de Empleo, quien lo tramitó con el número de expediente ERE 127/12, pretendiéndose la nulidad del despido colectivo, como se desprende del suplico de la demanda, que determina la pretensión, habiéndose ampliado la demanda contra los representantes de los trabajadores de los centros de Álava y Vizcaya, donde el período de consultas concluyó con acuerdo, a diferencia del centro de trabajo de Navarra, debemos concluir necesariamente que el conocimiento del litigio corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por lo que desestimamos la excepción de incompetencia territorial, alegada por SEGUR IBÉRICA, SA.

Tercero.—La institución o figura del despido es el vértice y el punto álgido de la relación laboral, por lo que las garantías que han de afectar a la misma han de ser rigurosas, tanto desde el punto de vista del contenido como del cauce formal, y en todo caso han de comprender tales garantías tanto a los despidos individuales como colectivos.

La regulación de los despidos colectivos se contiene actualmente en el art. 51 del ET que de manera precisa y prolija configura los requisitos, supuestos y trámites del despido colectivo, en los siguientes términos:

“1. 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, orga-

nizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a

la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo 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.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo ante-

rior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente seña-

lados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un período mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.”

La regulación legal parte de un concepto global de esta clase de despidos porque solo existe una actuación de la empresa aunque se diversifique y tenga sus efectos en varios centros de trabajo.

Los demandantes reclaman la nulidad del despido colectivo, porque en el período de consultas del centro de trabajo de Navarra 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 art. 51.2 ET.

Los demandantes denunciaron que dicha negociación paralela fue promovida por la empresa, a lo que se opuso SEGUR IBÉRICA, SA, quien mantuvo, en todo momento, que fueron los trabajadores afectados, quienes impulsaron la negociación, viendo que sus representantes no aceptaban la oferta empresarial, subrayando, en todo caso, que la RLT tuvo información puntual de los acuerdos individuales alcanzados.

El art. 6.4 CC dispone que los actos realizados al amparo del texto de una norma que persiga un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir.

La jurisprudencia es constante al afirmar que el fraude de Ley no se presume y que ha de ser acreditado por el que lo invoca (así, las SSTs/Social 16-febrero-1993 (RJ 1993\ 1174) —recurso 2655/1991, 18-julio-1994 (RJ 1994\ 7055) —recurso 137/1994, 21-junio-2004 (RJ 2004\ 7466) —recurso 3143/2003 y 14-marzo-2005 (RJ 2005\ 3195) —recurso 6/2004), pues su existencia —como la del abuso de derecho— sólo podrá declararse si existen indicios suficientes de ello, que necesariamente habrán de extraerse de hechos que aparezcan como probados (STS/IV 25-mayo-2000 (RJ 2000\ 4800) —recurso 2947/1999—).

No obstante, en STS 12-05-2009, recud. 2497/2008 se corrigió el criterio antes dicho del modo siguiente:

“2. Pero rectificando criterio aislado anterior en el que se había indicado que “esta Sala ha declarado reiteradamente el fraude de Ley no puede derivarse de meras presunciones “ (STS/Social 21-junio-1990 (RJ 1990\ 5502)), de forma unánime se proclama en la actualidad que sí podrá acreditarse su existencia mediante pruebas directas o indirectas, admitiéndose entre estas últimas a las presunciones en el art. 1.253 CC (LEG 1889\ 27) (derogado por Disposición Derogatoria Única 2-1 LEC/2000 (RCL 2000\ 34, 962 y RCL 2001, 1892)) (SSTS 4-febrero-1999 (RJ 1999, 1587) —recurso 896/1998, 24-febrero-2003 (RJ 2003\ 3018) —recurso 4369/2001 y 21-junio-2004 (RJ 2004\ 7466) —recurso 3143/2003). En este sentido se afirma, como recuerda la citada STS/IV 14-mayo-2008, que “la expresión no presunción del fraude ha de entenderse en el sentido de que no se ha de partir de éste como hecho dado y supuesto a falta de prueba en contrario [al modo de una inversión de la carga probatoria, ciertamente prohibida a estos efectos], pero naturalmente no excluye en absoluto la posibilidad de que el carácter fraudulento de una contratación pueda establecerse por la vía de la prueba de presunciones [la “praesumptio hominis” del art. 1253 CC cuando entre los hechos demostrados... y el que se trata de deducir... hay “un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano” (STS 29 marzo 1993 (RJ 1993\ 2218) —rec. 795/92 —, reproducida por las de 24/02/03 —rec. 4369/01— y 30/03/06 (RJ 2006\ 4789) —rcud 53/05—; esta última en obiter dicta)”. ”

3. Llegados a este punto de la necesaria acreditación del fraude, la cuestión fundamental que desde siempre ha sido debatida es la afectante a la exigencia de “animus fraudandi” como requisito del fraude de ley. La jurisprudencia —de esta Sala IV y de la I— no ha sido siempre uniforme, oscilando entre la tesis objetiva (atiende al resultado prohibido) y la subjetiva (contempla la intención defraudatoria), sin que no falten soluciones de síntesis como la que representa la STS/I 22-diciembre-1997 (RJ 1997\ 9339) (recurso 1667/1993), al caracterizar la figura “como toda actividad tendente a inutilizar la finalidad práctica de una ley material, mediante la utilización de otra que sirve de cobertura para ello (SS. 14 febrero 1986 (RJ 1986\ 680) y 12 noviembre 1988 (RJ 1988\ 8841)), llegando al extremo de manifestar que el fraude de ley exige una serie de actos que, pese a su apariencia legal, violan el contenido ético de un precepto legal [S. de 26 mayo 1989 (RJ 1989\ 3895)]”.

4. Oscilación entre las teorías —objetiva y subjetiva— que igualmente puede apreciarse en la doctrina de esta Sala, como sigue analizando la citada STS/IV 14-mayo-2008. Ciertamente que no faltan resoluciones que atienden —para apreciar el fraude— a la mera constatación objetiva de la producción del resultado prohibido por la norma (al margen de la intención o propósito del autor), como cuando se afirma que aunque el fraude de ley no se presume y debe ser probado por la parte que lo alega, esto no significa que tenga que justificarse la intencionalidad fraudulenta de los negociadores, sino que es suficiente con que los datos objetivos que constan en el mismo revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley (STS/IV 19-junio-1995 (RJ 1995\ 5204) —recurso 2371/1994; citada por la de 31-mayo-2007 (RJ 2007\

3616) —recurso 401/2006). Pero mayoritariamente, la doctrina de esta Sala se inclina por afirmar que en materia de fraude de ley, el elemento fundamental consiste en la intención maliciosa de violar la norma (así, las SSTs/IV 11-octubre-1991 (RJ 1991\ 8659) —recurso 195/1991 y 5-diciembre-1991 (RJ 1991\ 9041) —recurso 626/1991), pues en la concepción de nuestro Derecho, el fraude es algo integrado por un elemento subjetivo o de intención, de manera que para que pueda hablarse de fraude es necesario que la utilización de determinada norma del ordenamiento jurídico, persiga, pretenda, o muestre el propósito, de eludir otra norma del propio ordenamiento (STS/IV 6-febrero-2003 (RJ 2003\ 3086) —recurso 1207/2002); y en la entraña y en la propia naturaleza del fraude de ley está la creación de una apariencia de realidad con el propósito torcero de obtener de ella unas consecuencias que la auténtica realidad, no aparente, sino deliberadamente encubierta, no permitirían (STS 5-diciembre-1991 —recurso 626/1991). O lo que es igual, el fraude de ley que define el art. 6.4 CC es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial (así, con cita de diversos precedentes, las SSTs/IV 16-enero-1996 (RJ 1996\ 191) —recurso 693/1995 en contratación temporal; y 31-mayo-2007 —recurso 401/2006 en contrato de aprendizaje).

El período de consultas, regulado en el art. 51.2 ET, constituye el centro de gravedad del despido colectivo y traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 1998/59/CE, del Consejo, cuya finalidad es asegurar la información, la consulta y la 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, tal y como dispone la exposición de motivos de la Directiva Comunitaria, habiéndose entendido por la doctrina del TJCE, que la razón de ser y la eficacia de las consultas con los representantes de los trabajadores requieren que estén decididos los factores que han de tenerse en cuenta en el transcurso de éstas, dado que es imposible llevar a cabo consultas de manera apropiada y de conformidad con sus objetivos sin la determinación de los elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos. Dichos objetivos son a tenor del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59 (LCEur 1998\ 2531), evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias (véase la sentencia, Junk [TJCE 2005\ 31], antes citada, apartado 38), reproduciéndose dichos objetivos en el art. 51.4 ET.

Dicho período constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, como recuerda la sentencia del TJCE 27— 01-2005, TJCE 2005\ 31, ya que si no fuera así, la eficacia de los procedimientos de información y la consulta previstas en dicha Directiva, cuyo objeto es que sea posible, “...por una parte, la formulación de propuestas constructivas, al menos, sobre las posibilidades de evitar o de reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias y, por otra parte, la presentación de eventuales observaciones a la autoridad pública competente”, devendría imposible, habiéndose entendido por la jurisprudencia comunitaria, por todas STJCE

16-07-2009, TJCE 2009\ 237, que los representantes de los trabajadores se encuentran en la mejor situación para alcanzar el objetivo perseguido por la referida Directiva, serían inviables, puesto que ni será posible evitar, ni reducir o atenuar las consecuencias del despido colectivo, ni realizar observaciones a la autoridad laboral.

Identificadas las finalidades del período de consultas del despido colectivo, debemos despejar, a continuación, si las negociaciones paralelas con los trabajadores afectados por parte de la empresa demandada constituyó un fraude de ley, a lo que anticipamos una respuesta positiva, ya que dicha medida vacía de contenido el proceso negociador del período de consultas, impidiendo, por consiguiente, que dicho período alcance ninguno de sus objetivos, 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.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque las extinciones antes dichas se realizaron de común acuerdo, ni tampoco si se hubiera acreditado, que no es el caso, que fueran los trabajadores afectados quienes solicitaron la extinción, ya que durante el período de consultas no cabe más negociación legítima que la que se mantiene con los representantes de los trabajadores, a tenor con lo dispuesto en el art. 51.2 ET, sin perjuicio del derecho de la empresa y los trabajadores, una vez concluido sin acuerdo el período de consultas, de alcanzar los pactos que estimen convenientes.

La tesis expuesta se reafirma por la propia ordenación del art. 124 LRJS, que distingue la fase colectiva, regulada en los apartados 1 a 10, de la fase individual, regulada en el apartado 11, que solo se activa cuando ha concluido la fase colectiva, cuya negociación corresponde única y exclusivamente a los representantes de los trabajadores, sin que dicha negociación pueda condicionarse de ningún modo, aunque lo promuevan los trabajadores afectados, porque dicha actuación devalúa totalmente la negociación colectiva, no existiendo riesgo alguno para la autonomía individual, que puede desplegarse, sin problema alguno, al concluir la fase colectiva del despido colectivo, donde nada impide que los trabajadores afectados alcancen acuerdos extintivos de mutuo acuerdo con la empresa.

Por consiguiente, acreditado que la empresa vació de contenido el período de consultas, restando cualquier fuerza a la negociación colectiva, mediante la suscripción de negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, concluimos que la decisión extintiva colectiva producida en el centro de Navarra, se efectuó en fraude de ley.

Cuarto.—Como anticipamos más arriba, la empresa demandada negoció el período de consultas con la RLt de cada uno de los centros de trabajo citados, acogiéndose a lo dispuesto en los arts. 8.d) y 11.2 del RDL 801/2011, de 10 de julio, que concluyeron con acuerdo en los centros de Álava y Vizcaya y en desacuerdo en el centro de trabajo de Navarra, en el que los demandantes son los representantes de los trabajadores.

Aunque el suplico de la demanda solicita la nulidad del despido colectivo, no distinguiendo entre centros de trabajo, la demanda no menciona irregularidad alguna en el período de consultas de los centros de trabajo de Álava y Vizcaya, no habiéndose apreciado tampoco por la Autori-

dad Laboral que los períodos de consulta citados se realizan en fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho.

Los demandantes no han alegado, ni probado tampoco, que no concurriera causa organizativa o productiva, como refiere el informe de la Inspección de Trabajo, lo que, en principio, nos permitiría concluir que el despido colectivo de los centros de trabajo de Álava y Vizcaya son justificados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.9 LRJS, ya que se cumplió el procedimiento previsto en el art. 51.2 ET y no se ha alegado, ni demostrado, en consecuencia, por los demandantes, quienes cargaban con la prueba, que no concurrieran las causas, que los representantes de los trabajadores de ambos centros de trabajo dieron por buenas.

Sin embargo, un examen integral e integrado del ordenamiento jurídico aplicable al caso nos obliga a mantener una posición distinta, en virtud de la cual la nulidad apreciada respecto del despido afectante al centro de trabajo de Navarra, por fuerza ha de contaminar la totalidad de la decisión extintiva empresarial. Y ello sobre la base de los siguientes argumentos:

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 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 declararíamos 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 Administra-

ción 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.

Quinto.—En razón de todo lo expuesto y razonado, apreciando la nulidad del despido colectivo llevado a cabo en el centro de trabajo de Navarra, consideramos que, por aplicación del marco legal imperante y en aras de la salvaguarda del derecho a la tutela judicial efectiva, dicha calificación no puede sino impregnar la íntegra decisión extintiva, que ha de ser declarada nula en su conjunto.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que, rechazando la excepción de incompetencia alegada por la empresa demandada y estimando la demanda

interpuesta por los delegados de personal en el centro de trabajo de la empresa en Navarra frente a a Segur Ibérica SA, el Comité de empresa en el centro de Vizcaya y los delegados de personal en el centro de la misma en Alava, debemos declarar y declaramos la nulidad del despido colectivo efectuado, en toda su integridad y afectando a los tres centros de trabajo de Navarra, Alava y Vizcaya, y en consecuencia condenamos a Segur Ibérica a estar y pasar por esta declaración y sus consecuencias.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el n.º 2419 0000 00010912.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.



Despido colectivo: Nulidad. Fraude de ley. Desistimiento empresarial de un ERE promovido antes de la vigencia del Real Decreto-ley 3/2012, para presentar, a continuación, y sin solución de continuidad, uno nuevo al amparo de una normativa más flexible que la anterior.

Sentencia AN de 25 de julio de 2012, IL J 867/2012

Ponente: **Excmo. Sr. Bodas Martín**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Esta sentencia, dictada por la Audiencia Nacional a propósito de la pretendida nulidad de un despido colectivo, realiza un minucioso examen sobre lo que debe entenderse por fraude de ley, concepto jurídico clave a la hora de resolver la cuestión que centra la demanda, que no es otra que la de determinar si existió el citado fraude en la decisión empresarial de desistir de un ERE, tramitado ante la Dirección General de Empleo, para presentar, a continuación y una vez vigente el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, el mismo despido colectivo con el fin de beneficiarse de una regulación laboral más permisiva que la vigente en el momento de iniciarse el «primer» ERE.

El artículo 6.4 del Código Civil dispone «los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán

ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir». Este proceso gira en torno a este concepto de «fraude de ley». Teniendo en cuenta este concepto, la Audiencia considera que es necesario dilucidar dos cuestiones:

— la primera, si el desistimiento empresarial del expediente de despido colectivo previo y la promoción posterior, sin solución de continuidad, del mismo despido colectivo, una vez vigente el Real Decreto-ley 3/2012, y sin que fuese ya exigible la autorización administrativa, estaba o no prohibido por el ordenamiento jurídico, o era o no contrario a derecho;

— la segunda, si se considera que la decisión anterior es contraria a derecho, deberá resolverse si esa actuación empresarial fue maliciosa.

Sobre el primer interrogante, la D.T. 10.^a del Real Decreto-ley 3/2012, establece que «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 la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio». En este sentido, resulta claro que el expediente de regulación promovido por la empresa, y del que ésta desistió, estaba en tramitación cuando entró en vigor la norma citada; el desistimiento, en consecuencia, vulneró lo dispuesto en la D.T. 10.^a, con lo que ya existió esa vulneración normativa que exige el fraude de ley.

En segundo lugar, resulta también acreditado que el segundo despido colectivo tenía los mismos objetivos que el primero, por lo que su finalidad no era otra que la de huir del procedimiento administrativo que la empresa estaba obligada a seguir y que comportaba la necesidad de una autorización administrativa para decidir sobre la extinción de contratos, en el caso de concluir sin acuerdo el periodo de consultas. Esa actuación, afirma la Audiencia, debe considerarse fraudulenta en los términos previstos por el artículo 6.4 del Código Civil, en cuanto que acreditada una manifiesta voluntad de sustraerse del procedimiento legal, para beneficiarse de un procedimiento más flexible que el precedente, que exigía, como hemos dicho, una autorización administrativa del despido colectivo, mientras que la nueva normativa deja en manos del empresario la decisión de extinguir colectivamente puestos de trabajo; con estos argumentos, la Audiencia declara que el despido se produjo en fraude de ley, derivándose de esta circunstancia, la nulidad del despido colectivo, tal y como dispone el artículo 124.9 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, el día 30-04-2012 se presentó demanda por COMITÉ DE EMPRESA de la MERCANTIL TRADISA del centro de trabajo del Prat de Llobregat compuesto por Iván, Silvia, Leandro y Yolanda; Miembros del Comité de Empresa que ostentaban el cargo al inicio del periodo de consultas: Ana María, Moises, Pelayo, Asunción y COMISIÓN NEGOCIADORA contra TRADISA LOGICAUTO S.L. sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO.

Segundo.—La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 21-06-2012 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.—Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.—Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción So-

cial, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

Los componentes del Comité de empresa de TRADISA LOGICAUTO, SL en el centro de trabajo del Prat de Llobregat, referidos en el encabezamiento de la demanda, que se tiene por reproducida y los componentes de la “comisión ad hoc” de los centros de trabajo de la mercantil citada, que no tienen representación legal, referidos también en el encabezamiento de la demanda (RLT desde ahora), ratificaron su demanda de impugnación de despido colectivo, pretendiendo se dicte sentencia en los términos siguientes:

Se declare que la decisión extintiva colectiva tomada por la demandada en el marco del Expediente de Regulación de Empleo 96/2012, es NULA, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración y a la readmisión inmediata de los trabajadores afectados por la medida extintiva, con condena al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la extinción efectiva del contrato de trabajo, o SUBSIDIARIAMENTE NO AJUSTADA A DERECHO, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración y a la readmisión inmediata de los trabajadores afectados por la medida extintiva con condena al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la extinción efectiva del contrato de trabajo o, alternativa-

mente, caso de que sea éste el criterio de este Tribunal, condenando a la empresa a las consecuencias previstas para el despido improcedente, optando por la readmisión o por el pago de la indemnización máxima legal.

TRADISA LOGICAUTO, SL (TLA desde aquí) se opuso a la demanda, señalando, en primer término, que la empresa se vio obligada a plantear varios ERES previos, que concluyeron con acuerdo.

Destacó, en segundo lugar, que presentó un ERE ante el Departament d'Empresa y Ocupació de la Generalitat de Catalunya, al que se numeró como expediente n.º NUM000, produciéndose resolución el 14-02-2012, en el que el Departament declinó la competencia en la Dirección General de Empleo, porque los puestos de trabajo afectados correspondían a varias Comunidades Autónomas, por lo que la empresa presentó un nuevo ERE ante la Dirección General de Empleo, cuando ya estaba vigente el RDL 3/2012, entendiendo que dicha medida no constituía fraude de ley.

Negó, que no se hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores el despido colectivo, puesto que se les comunicó verbalmente, subrayando, además, que los representantes de los trabajadores estuvieron presentes en la notificación de las 23 extinciones individuales.

Señaló, por otra parte, que la negociación del período de consultas se inició el 21-02-2012 y culminó el 22-03-2012, habiéndose alcanzado un preacuerdo con la RLT, tanto en las medidas de flexibilidad interna como en las de flexibilidad externa, si bien condicionados a la decisión final de la asamblea de trabajadores, en la que se aprobaron las medidas de flexibilidad interna, pero no los despidos. Defendió, por consiguiente, que el período de consultas concluyó dentro del plazo legal, si bien hubo que formalizar un acta posterior, a propuesta de la RLT, para viabilizar el acuerdo asambleario.

Negó que la empresa no hubiera aportado la documentación exigida legalmente, ya que lo hizo puntualmente tanto al inicio del período de consultas, como en el desarrollo del mismo, en el que satisfizo todas las peticiones requeridas por la RLT.

Centrándose en las causas alegadas sostuvo, que no hay descuadre entre activo y pasivo, como denuncia la demanda, aunque admitió que se produjo un desajuste de 116 euros, que se corrigió en su momento por el Consejo de Administración.

Señaló, que el Grupo, cuya empresa cabecera es AGORA INVEST, en el que se encuadra la empresa demandada, ha tenido resultados negativos, particularmente TRADISA SERVICIOS CORPORATIVOS, que perdió 31 millones de euros desde el 2008 al 2011, por lo que pactó un ERE regulatorio con indemnizaciones de 25 días por año de servicio y TLA, que ha perdido en el mismo período unos 4 millones de euros anuales, causados principalmente por la reducción del sector automovilístico.

Admitió, que los gastos de estructura de la empresa son más importantes que los gastos de personal, como no podría ser de otro modo en una empresa de transporte, que tiene externalizado el servicio de transporte, como la mayoría de empresas del sector, aunque subrayó que la empresa los ha reducido cuanto ha podido, lo que no es fácil, puesto que los costes de combustible se han multiplicado geométricamente y es muy difícil repercutirlos a los clientes.

Destacó, que una parte importante de los gastos se originaron en la absorción de la empresa TRADISA LOGICARGO en 2010, habiéndose reducido el margen bruto del 7,8% al 6,6%, acreditándose, de este modo, los resultados negativos de explotación.

Defendió la razonabilidad de la medida, ya que solo se ha despedido a 23 trabajadores sobre un colectivo de 73, habiéndose tomado múltiples medidas no laborales, así como ERES modificativos, que han afectado a TLA y a TSC, justificándose, por consiguiente, las medidas extintivas.

Quinto.—De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos pacíficos y controvertidos fueron los siguientes:

Pacíficos

1. La empresa presentó ERES previos al que nos ocupa.
2. La representación de los trabajadores estuvo pendiente en los despidos individuales.
3. La asamblea acepta los ERES de modificación de condiciones.
4. Tradisa Logicauto tiene pérdidas de 4 millones de euros.
5. El resto de entidades del grupo incluida la cabecera "Agora Invest" han tenido pérdidas.
6. La empresa ha reducido gastos de transportistas y ha tomado 16 medidas más.
7. Tradisa Logicauto absorbe a principios de 2010 a la compañía Tradisa Logicargo y ha supuesto unos costes de 15 millones de euros.
8. De 73 trabajadores se despide a 23 cuando inicialmente eran 29.
9. Otras empresas del grupo como Tradisa Servicios Corporativos han presentado un ERE en el que ofrece una indemnización de 25 días.
10. Ha habido dos ERES modificativos de Tradisa Servicios Corporativos y Tradisa Logicauto.
11. La elección de trabajadores afectados por departamentos fue fruto de varios debates.

Controvertidos

1. El ERE se presentó ante la Generalitat de Catalunya, y tras dos reuniones la autoridad laboral declina la competencia a favor de la Dirección General de empleo.
2. Se comunicó simultáneamente a la Dirección General y a trabajadores la rebaja de 29 despidos a 23 trabajadores despedidos.
3. El período de consultas se inició el 21-2-2012; se terminó el 22-3-2012, se suscribió un preacuerdo y la representación de los trabajadores pidió una aclaración del mismo, se hizo dicha aclaración, y no se aprobó por la asamblea.
4. El balance y cuentas de 2010 se entregaron a los representantes de los trabajadores como se refleja en el certificado de la autoridad laboral y en acta de período de consultas.
5. En el balance entre activo y pasivo hay un descuadre de 116 euros que fue corregido posteriormente.
6. La empresa Tradisa Operador Logístico ha perdido 31 millones de euros.
7. Los gastos de estructuras son elevados, son los generados por los transportistas.

8. Del 75% al 90% de gastos son los de estructuras, no solo de los trabajadores.

9. La empresa está especialmente afectada por la crisis del sector automovilístico por el precio del petróleo y no ha podido repercutirlo en sus clientes.

10. El margen bruto ha pasado del 7,8% al 6,6%.

Resultando y así se declaran, los siguientes hechos probados:

Primero. TLA es una sociedad que pertenece a un Grupo de empresas, denominado GRUPO TRADISA, cuya sociedad matriz es la mercantil ÁGORA INVEST, S.A. ("Agora"), holding que controla un grupo de empresas en el que se incluye a las entidades que forman parte del GRUPO TRADISA, además de otras sociedades. La sociedad matriz del GRUPO TRADISA es Tradisa Operador Logístico, S.L. ("TOL"), cuya actividad consiste en la gestión de las participaciones de las siguientes sociedades filiales: TLA; Tradisa Servicios Corporativos, S.L. ("TSC"); Tradisa TruckServices y S.L. Tradisa LogicPetrol, S.L.

TOL —la cabecera del GRUPO TRADISA— centraliza la operativa de financiación y tesorería y el endeudamiento con terceros del Grupo Agora. Posee el 100% del capital de las cuatro filiales indicadas.

La actividad de TLA consiste principalmente en el transporte y logística de automóviles y materiales, con centros de trabajo en Barcelona, Valencia, Madrid, Pontevedra, Zaragoza, Valladolid, Palma de Mallorca, Palencia y Sevilla. En el ámbito del Grupo Agora, TLA constituye la empresa que genera el mayor volumen de negocio, por un valor aproximado equivalente al 61% de los ingresos del Grupo.

TSC presta servicios financieros, administrativos, contables e informáticos para las demás sociedades del Grupo TRADISA y, principalmente, para TLA.

Segundo. En fecha no precisada, la Dirección General de Trabajo dictó resolución en ERE NUM001, mediante la que autorizó la extinción de 10 trabajadores de la plantilla de TLA de los centros del Prat de Llobregat, Valencia y Madrid, convalidando el acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores el 13-07-2009.

En fecha no precisada tampoco la Dirección General de Trabajo dictó resolución en ERE n.º NUM002, mediante la que autorizó la extinción de 18 contratos de trabajo de la empresa TRADISA LOGICARGO.

Tercero. TLA mantuvo reuniones, denominadas informales, los días 24, 27 y 31-01-2012 y 2-02-2012, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas, con el objeto de negociar un plan de reestructuración de la empresa.

Cuarto. En fecha no precisada TLA presentó expediente de despido colectivo ante el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, en el que se proponía la extinción de 29 contratos de trabajo, así como diversas medidas modificativas, que obran en autos y se tienen por reproducidas.

El 7-02-2012 inició el período de consultas con la RLT, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida. El 13-02-2012 se produjo nueva reunión entre la empresa y la RLT, levantándose acta, que se tiene también por reproducida, en la que ambas partes afirman

que compete el conocimiento del ERE a la autoridad laboral de Catalunya, comprometiéndose a no recurrir por motivos de competencia.

Quinto. El 14-02-2012 el Departament d'Empresa i Ocupació dictó resolución, que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que notificó a la empresa, que la competencia para resolver el ERE correspondía a la Dirección General de Empleo, porque afectaba a trabajadores de distintas Comunidades Autónomas, advirtiéndole que remitía el expediente a la Dirección General de Empleo. La empresa demandada desistió del procedimiento antes dicho en fecha no precisada.

Sexto. El 21-02-2012 la empresa notificó a la RLT el inicio de un nuevo período de consultas en procedimiento de despido colectivo, en el que se propuso la extinción de 29 contratos de trabajo, así como las modificaciones, ya propuestas en el ERE precedente, tales como la reducción del 20% del salario fijo de todos los trabajadores de la empresa, la congelación de los conceptos salariales del convenio los años 2011 y 2012 y la supresión del Plus de Asistencia.

La empresa aportó la documentación siguiente:

- a) Solicitud a los Representantes Legales de los Trabajadores del Informe previsto en el artículo 64.1.5 a) del Estatuto de los Trabajadores;
- b) Memoria explicativa;
- c) Plan de acompañamiento social;
- d) Cuentas anuales auditadas de la Empresa de los años 2008, 2009, y 2010 y balance y cuentas de explotación provisionales de la Empresa a noviembre de 2011 debidamente firmados por el Representante Legal de la Empresa;
- e) Poderes del Representante Legal de la Empresa.

Séptimo. El 22-02-2012 presentó expediente de despido colectivo ante la Dirección General de Empleo, que se numeró como 96/2012.

Octavo. Los negociadores del período de consultas mantuvieron reuniones los días 23 y 28-02-2012 y 6-03-2012, levantándose las actas correspondientes, que se tienen por reproducidas, en las que puede constatar que hubo permanente información, cruce de propuestas y contrapropuestas, así como intentos efectivos de acercamiento de posturas.

Pese a ello, en la reunión siguiente, celebrada el 15-03-2012, se cerró sin acuerdo el debate sobre modificaciones, pese a lo cual las partes se comprometieron a continuar el debate en el marco del ERE regulatorio.

El 19-03-2012 se produce una reunión entre la empresa y el comité de empresa del centro del Prat de Llobregat, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida.

El 21-03-2012 los negociadores alcanzan un preacuerdo sobre las modificaciones, propuestas por la empresa y también sobre la extinción de contratos, condicionados al acuerdo de la asamblea de trabajadores, que se redujeron a 23 trabajadores, identificados nominativamente, a cambio de una indemnización de 23 días por año de servicio con un tope de 12 meses, más 500 euros por hijo a cargo menor de 18 trabajadores o discapacitado, así como el pago de las cuotas del convenio especial de la Seguridad Social para los trabajadores mayores de 55 años, un plan de acompañamiento social y planes de recolocación que obran en autos y se tienen por reproducidos.

La RLT pidió a la empresa que se hicieran algunas aclaraciones en el acta, accediéndose por TLA con fecha 26-03-2012, presentándose a la Asamblea de trabajadores, celebrada los días 23 y 30-03-2012, que aceptó el preacuerdo de modificaciones, pero no aceptó el preacuerdo de extinciones, cerrándose sin acuerdo.

Noveno. La empresa demandada notificó la conclusión del período de consultas a la Dirección General de Empleo sin acuerdo el 4-04-2012, mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

Décimo. En fecha no precisada la empresa notificó verbalmente a la RLT su decisión de proceder al despido colectivo, procediendo, a continuación, a notificar las extinciones individuales en presencia de miembros de la RLT.

Undécimo. En los últimos tres ejercicios, Ágora, ha acumulado pérdidas por valor de 22.600.000 euros mientras que las pérdidas de TOL en el mismo período han ascendido a 31.300.000 euros. En los ejercicios 2009 y 2010 TLA ha acumulado unas pérdidas por valor de 18.750.521,06 euros y 11.644.166,98 euros respectivamente, mientras que el valor acumulado de pérdidas a septiembre de 2011 indicada unas pérdidas por valor de 3.885.000 euros. En los ejercicios 2009 como 2010 los resultados negativos generados por las filiales de TLA en Bélgica y Alemania que han penalizado las pérdidas de dichos ejercicios por valor de 6.900.000 euros y 6.700.000 euros respectivamente, están imputados en los resultados antes dichos. Descontado el valor de las pérdidas de esas filiales, el negocio en España de TLA ha obtenido unas pérdidas de explotación de 7.200.000 y 3.300.000 euros en 2009 y 2010 respectivamente. Las previsiones de cierre del ejercicio 2011 estiman unas pérdidas similares a las del 2010 por valor de 3.900.000 euros.

Duodécimo. Las ventas de TLA han descendido en 2009 con respecto a 2008, cayendo desde los 65,2 millones de euros hasta los 51 millones, pero apuntan una notable recuperación en 2010, hasta los 69,2 millones. El gasto corriente de personal —salarios más cargas sociales— es de 7,9 millones de euros en 2008, 3,9 millones en 2009 y 3,9 millones en 2010. En el ejercicio 2011, con las cuentas cerradas provisionalmente a noviembre y sin auditar, los gastos de personal son de 3,4 millones y se mantiene el nivel de ventas (66,7 millones).

El gasto en servicios exteriores es el siguiente: 58,4 millones en 2008; 51,6 en 2009 y 71,3 millones en 2010, lo que comporta que ese coste, por sí solo, absorbiera y superara los ingresos del ejercicio desde 2009. Entre 2008 y 2010 se ha reducido el gasto de personal sobre las ventas en 6,5 puntos porcentuales, pero ha aumentado el gasto en servicios exteriores en 13,5 puntos.

El grueso de los servicios exteriores está constituido por el gasto en transportes y en otros servicios, como los transportes que supusieron el 73% de los servicios exteriores en 2008, el 74% en 2009 y el 77,5% en 2010. El gasto en otros servicios alcanzó el 12% en 2008, el 14% en 2009 y el 12,5% en 2010.

El gasto en transporte es el originado por la externalización de esa parcela, que hasta 2009 se desarrollaba con medios propios, y desde entonces con conductores y vehículos subcontratados, lo cual supuso que el número de conductores en la plantilla de la empresa pasara de 48 en 2008 a 2 en 2009 y a 3 en 2010.

El concepto otros servicios se debe al valor de los servicios prestados a TLA por TSC, fundamentalmente, y por otras empresas del Grupo Ágora, tratándose de servicios financieros, comerciales, de calidad, de recursos humanos y de compras y su impacto sobre el ebitda es notable: el 11% de las ventas en 2008, el 14% en 2009 y el 13% en 2010. El coste de estos servicios se repercute a TLA, por ejemplo, el gasto de personal, arrendamientos, reparación y conservación, primas de seguros y, en general, todos los costes de producción de la prestadora del servicio y ascendieron a 2,6 millones en 2008; 5,5 en 2009; 5,5 en 2010 y 5,5 en 2011, lo que absorbe el 4% de las ventas en 2008, el 11% en 2009, el 8% en 2010 y el 7% en 2011.

Décimotercero. La empresa demandada absorbió a principios de 2010 a la empresa TRADISA LOGICAR-GO, lo que supuso un incremento de gastos por 15 millones de euros.

Décimocuarto. TLA ha reducido el gasto de transportes y ha tomado 16 medidas no laborales para contribuir a la superación de su actual situación.

Décimoquinto. TRADISA SERVICIOS CORPORATIVOS tuvo unas pérdidas de 30 millones de euros en el período 2008-2011. El 13-03-2012 dicha mercantil alcanzó acuerdo en ERE NUM003, del Departament d'Empresa Ocupació de la Generalitat de Catalunya, mediante el que se extinguieron quince puestos de trabajo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.—De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. El primero del informe de la Inspección de Trabajo, que obra junto con el expediente administrativo (descripción 458 a 500 de autos).
- b. El segundo de las resoluciones administrativas citadas, que obran como documentos 28 y 29 del ramo de UGT (descriptores 62 a 63 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- c. El tercero de las actas citadas, que obran como documentos 2 a 4 del ramo de UGT (descriptores 51 a 53 de autos), que fueron reconocidas de contrario, quien las aportó, a su vez, en la descripción 17 de autos.
- d. El cuarto no fue controvertido, en lo que se refiere a la presentación del ERE citado. Las actas de 7 y 13-02-2012 obran como documentos 5 y 6 del ramo de UGT (descriptores 54 a 55 de autos), que fueron reconocidos de contrario y obran también en la descripción 17 de autos.
- e. El quinto de la resolución citada, que obra como documento 2 de TLA (descripción 40 de autos), que fue reconocida de contrario, así como de la declaración testifical de don Vicente, director de recursos humanos de la empresa demandada, quien admitió el desistimiento del ERE en los términos expuestos.

f. El sexto del escrito citado, que obra como documento 7 del ramo de UGT (descripción 56 de autos), que fue reconocido de contrario, en el que se identifican perfectamente los documentos aportados. Tenemos por probado que se presentaron las cuentas auditadas que se citan, porque así lo certifica la DGE en documento 3 del ramo de TLA (descripción 41 de autos), que fue reconocida de contrario, tratándose, en todo caso, de un extremo que la RLT no puso nunca sobre la mesa en el período de consultas, como se deduce de la simple lectura de las actas, lo que permite presumir, conforme a lo dispuesto en el art. 386.1 LEC, que se aportó el documento, sobre el que trata también el informe de la Inspección de Trabajo.

g. El séptimo del documento numerado como uno del expediente administrativo, aportado por la Autoridad Laboral, que no fue controvertido por ninguno de los litigantes.

h. El octavo de las actas y preacuerdos citados, que obran como documentos 9 y 10 del ramo de UGT (descripciones 58 y 59 de autos), que fueron reconocidas de contrario, como no podría ser de otro modo, puesto que las actas fueron aportadas también por TLA y obran en la descripción 17 de autos y obran finalmente como documento 5 del expediente administrativo.

i. El noveno del escrito citado, que obra como 4 del ramo de TRADISA (descripción 16), que fue reconocido de contrario.

j. El décimo, en lo que se refiere a la notificación a la RLT, de la declaración del señor Vicente, quien lo manifestó de ese modo, tratándose de una declaración creíble, puesto que la falta de notificación a los representantes de los trabajadores de un despido colectivo, cuyos afectados se identificaron individualmente en el período de consultas, carecería de sentido, siendo revelador que estuvieran presentes en las notificaciones individuales, como admitieron pacíficamente los demandantes.

k. El undécimo no fue controvertido, admitiéndose como hecho pacífico por la RLT que todas las empresas del grupo, incluida AGORA, han tenido pérdidas, admitiéndose expresamente que las pérdidas de TLA ascienden a 4 millones de euros, desprendiéndose, en todo caso, de las cuentas aportadas por la demandada en el expediente administrativo.

l. El duodécimo de las cuentas citadas, así como del informe de la Inspección de Trabajo, que goza de presunción de certeza, que alcanza no sólo a los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el Inspector, o a los inmediatamente deducibles de aquéllos, sino también a aquellos hechos que resulten acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta, como pueden ser documentos o declaraciones incorporadas a la misma (Sentencias del Tribunal Supremo de 23-4-90, 16-5-1996, 16-4-1996, 16-4-1996, 19-4-1996, 10-5-1996, 24-9-1996, 25-10-1996, 21-3-1997, 25-11-1997, 19-9-1997, 11-7-1997, 25-11-1997, 2-12-1997, 9-12-1997, 6-3-1998 y 6-10-1998, entre otras muchas), entendiéndose por la doctrina judicial, por todas STSJ Rioja de 12-052011, EDJ 2011/90787, que la presunción de certeza “debe entenderse referida a los hechos comprobados con ocasión de la inspección y reflejados en el acta, bien porque por su realidad objetiva visible sean susceptibles de percepción directa por el Inspector en el momento de la visita, o porque hayan sido comprobados por la Autoridad, documentalmente o por testimonios entonces recogidos u otras pruebas realizadas, con reflejo de éstas o al menos alusión

a ellas en el acta levantada; de modo que esa presunción legal de certeza que, en cualquier caso, es de carácter “iuris tantum”, pierde fuerza cuando los hechos afirmados en el acta por el Inspector, por su propia significación, no son de apreciación directa, no se hace mención en el acta a la realización de otras comprobaciones, o recogida de testimonios o documentos, comprobación de libros, etc., que corroboren su existencia” (STS de 27-5-1997, 26-7-1995, 23-2-88, y en igual sentido STS de 176-1987) Por el contrario, cuando lo relatado en el acta resulta de una actividad de investigación y comprobación dirigida a obtener la convicción reflejada en el acta, aunque no sea fruto de la percepción sensorial directa del Inspector, estará a cargo del recurrente la aportación de las pruebas precisas para demostrar que no se ajustan a la realidad los hechos descritos por la Inspección (STS de 17-51996). Por tanto la presunción de certeza no sólo alcanza a los hechos directos y personalmente percibidos o apreciados por el Inspector actuante en el curso de las actuaciones comprobatorias, sino que también se extiende, entre otros, a los hechos comprobados a través de testimonios o declaraciones, ya sean de trabajadores o de sus representantes legales, del empresario o de sus representantes o terceros. Sirvan de ejemplo las Sentencias del Tribunal Supremo de 10-2-1990, 25-6-1991, 22-10-1991, 6-5-1993, 6-7-1997, 11-7-1997 y 15-32000. Dicha presunción no ha sido destruida en el acto del juicio.

m. El décimo tercero y décimo cuarto se admitieron pacíficamente por los demandantes.

n. El décimo quinto fue admitido por la demandante, obrando el acuerdo que puso fin al período de consultas del ERE citado, como documento 4 de TLA (descripción 42 de autos), que fue reconocido de contrario. Las pérdidas de la mercantil citada se desprenden del informe técnico, ratificado en el acto del juicio por don Dimas.

Tercero.—La RLT defendió, en primer lugar, que el despido colectivo se produjo en fraude de ley, puesto que la empresa demandada desistió del ERE, tramitado ante la Dirección General de Empleo, tras declinar la competencia por parte del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, para presentar, a continuación, una vez vigente el RDL 3/2012, de 10 de febrero, el mismo despido colectivo con la finalidad de beneficiarse de una regulación laboral más permisiva que la precedente.

TLA se opuso a dicho alegato, aunque admitió que desistió del expediente antes dicho, porque nada le impedía actuar del modo citado, negando, por consiguiente, que su actuación constituya un fraude de ley, que no puede presumirse, correspondiendo acreditar su comisión a quien lo denuncia.

El art. 6.4 CC dispone que los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir.

Dicho precepto ha sido interpretado por la jurisprudencia, por todas STS 12-052009, EDJ 2009/128291, donde se señaló lo siguiente:

“1. Como recuerda y analiza detalladamente la STS/IV 14-mayo-2008 (recurso 884/2007) EDJ2008/73358, —recaída en un supuesto análogo al ahora enjuiciado—, la doctrina de la Sala es constante al afirmar que el fraude de Ley no se presume y que ha de ser acreditado por el que lo invoca (así, las SSTs/Social 16fe-

brero-1993 —recurso 2655/1991, 18-julio-1994 —recurso 137/1994 EDJ1994/6078, 21-junio-2004 —recurso 3143/2003 EDJ1994/6078 y 14-marzo-2005 —recurso 6/2004 EDJ2005/37544), pues su existencia —como la del abuso de derecho sólo podrá declararse si existen indicios suficientes de ello, que necesariamente habrán de extraerse de hechos que aparezcan como probados (STS/IV 25-mayo-2000 —recurso 2947/1999 EDJ2000/13865).

2. Pero rectificando criterio aislado anterior en el que se había indicado que “esta Sala ha declarado reiteradamente el fraude de Ley no puede derivarse de meras presunciones” (STS/Social 21-junio-1990 EDJ1990/6639), de forma unánime se proclama en la actualidad que sí podrá acreditarse su existencia mediante pruebas directas o indirectas, admitiéndose entre estas últimas a las presunciones en el art. 1.253 CC EDL1889/1 (derogado por Disposición Derogatoria Única 2-1 LEC/2000 EDL2000/77463) (SSTS 4-febrero-1999 —recurso 896/1998 EDJ1999/583, 24-febrero-2003 —recurso 4369/2001 EDJ2003/7206 y 21-junio-2004 —recurso 3143/2003 EDJ2004/160235).

En este sentido se afirma, como recuerda la citada STS/IV 14-mayo-2008 EDJ2008/73358, que “la expresión no presunción del fraude ha de entenderse en el sentido de que no se ha de partir de éste como hecho dado y supuesto a falta de prueba en contrario (al modo de una inversión de la carga probatoria, ciertamente prohibida a estos efectos), pero naturalmente no excluye en absoluto la posibilidad de que el carácter fraudulento de una contratación pueda establecerse por la vía de la prueba de presunciones (la “*praesumptio hominis*” del art. 1253 CC EDL1889/1 cuando entre los hechos demostrados... y el que se trata de deducir... hay “un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano” (STS 29 marzo 1993 —rec. 795/92-EDJ1993/3099, reproducida por las de 24/02/03 —rec. 4369/01 —EDJ2003/7206 y 30/03/06 —rec. 53/05 —EDJ2006/59647; esta última en obiter dicta”).

3. Llegados a este punto de la necesaria acreditación del fraude, la cuestión fundamental que desde siempre ha sido debatida es la afectante a la exigencia de “ánimos fraudandi” como requisito del fraude de ley.

La jurisprudencia —de esta Sala IV y de la I— no ha sido siempre uniforme, oscilando entre la tesis objetiva (atiende al resultado prohibido) y la subjetiva (contempla la intención defraudatoria), sin que no falten soluciones de síntesis como la que representa la STS/I 22-diciembre-1997 (recurso 1667/1993) EDJ1997/10474, al caracterizar la figura “como toda actividad tendente a inutilizar la finalidad práctica de una ley material, mediante la utilización de otra que sirve de cobertura para ello (SS. 14 febrero 1986 EDJ1986/1263 y 12 noviembre 1988 EDJ1988/8937), llegándose al extremo de manifestar que el fraude de ley exige una serie de actos que, pese a su apariencia legal, violan el contenido ético de un precepto legal (S. de 26 mayo 1989 EDJ1989/5406).”

4. Oscilación entre las teorías —objetiva y subjetiva— que igualmente puede apreciarse en la doctrina de esta Sala, como sigue analizando la citada STS/IV 14-mayo-2008 EDJ2008/73358.

Ciertamente que no faltan resoluciones que atienden —para apreciar el fraude— a la mera constatación objetiva de la producción del resultado prohibido por la norma (al margen de la intención o propósito del autor), como cuando se afirma que aunque el fraude de ley no se presu-

me y debe ser probado por la parte que lo alega, esto no significa que tenga que justificarse la intencionalidad fraudulenta de los negociadores, sino que es suficiente con que los datos objetivos que constan en el mismo revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley (STS/IV 19-junio-1995 —recurso 2371/1994; citada por la de 31-mayo-2007 recurso 401/2006 EDJ2007/68267).

Pero mayoritariamente, la doctrina de esta Sala se inclina por afirmar que en materia de fraude de ley, el elemento fundamental consiste en la intención maliciosa de violar la norma (así, las SSTS/IV 11-octubre-1991 —recurso 195/1991 EDJ1991/9640 y 5-diciembre-1991 —recurso 626/1991 EDJ1991/11595), pues en la concepción de nuestro Derecho, el fraude es algo integrado por un elemento subjetivo o de intención, de manera que para que pueda hablarse de fraude es necesario que la utilización de determinada norma del ordenamiento jurídico, persiga, pretenda, o muestre el propósito, de eludir otra norma del propio ordenamiento (STS/IV 6-febrero-2003 —recurso 1207/2002 EDJ2003/7186); y en la entraña y en la propia naturaleza del fraude de ley está la creación de una apariencia de realidad con el propósito torticero de obtener de ella unas consecuencias que la auténtica realidad, no aparente, sino deliberadamente encubierta, no permitirían (STS 5-diciembre-1991 —recurso 626/1991 EDJ1991/11595).

O lo que es igual, el fraude de ley que define el art. 6.4 CC EDL1889/1 es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial (así, con cita de diversos precedentes, las SSTS/IV 16-enero-1996 —recurso 693/1995 EDJ1996/13183 en contratación temporal; y 31-mayo-2007 —recurso 401/2006 EDJ2007/68267 en contrato de aprendizaje”).

Como vemos, el fraude de ley se manifiesta de dos maneras: cuanto el acto cuestionado persigue un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o cuando es contrario al mismo. La jurisprudencia exige, además, una conducta maliciosa por parte de quien realizó la actuación controvertida, entendiéndose como tal la que persiga un resultado prohibido o contrario al ordenamiento jurídico.

Debemos despejar, a continuación, si el desistimiento empresarial del expediente de despido colectivo previo, cuya resolución competía a la Dirección General de Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 ET vigente en aquel momento, para promover, sin solución de continuidad, el mismo despido colectivo, al que ya no era exigible la autorización administrativa, puesto que en esa fecha ya estaba vigente la versión del art. 51.2 ET, impulsada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, estaba prohibido por el ordenamiento jurídico, o era contrario al mismo y si la respuesta fuera afirmativa, deberemos resolver si la actuación empresarial fue maliciosa.

Centrándonos en el primer interrogante, conviene transcribir la Disposición Transitoria Décima del RDL 3/2012, de 10 de febrero, titulada “Régimen aplicable a los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a la entrada en vigor de este real decreto-ley”, dice textualmente lo siguiente: “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 la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio”.

Así pues, acreditado que el expediente de regulación de empleo para la extinción de puestos de trabajo, promovido por la empresa demandada desde el 7-02-2012, estaba en tramitación cuando entró en vigor el RDL 3/2012, de 10 de febrero, debió tramitarse ante la Dirección General de Empleo, como disponía el art. 51.2 ET en la versión vigente en aquel momento, de conformidad con lo dispuesto en la D.T.³ 10.³ de la norma citada, siendo irrelevante, a nuestro juicio, que la autoridad laboral autonómica declinara su competencia a favor de la Dirección General de Empleo el 7-02-2012, puesto que el traslado del expediente administrativo a la autoridad laboral competente no afecta para nada a la fecha en que se inició el citado expediente, que determinaba la normativa aplicable para su resolución. Por consiguiente, probado que TLA desistió dicho procedimiento al entrar en vigor el RDL 3/2012, de 10 de febrero, para presentar, sin solución de continuidad, el mismo despido colectivo ante la Dirección General de Empleo, debemos concluir necesariamente que dicha actuación vulneró lo dispuesto en la Disposición Transitoria Décima, apartado primero de la norma citada.

Acreditado también, que el despido colectivo, presentado por TLA ante la Dirección General de Empleo el 22-02-2012, tenía los mismos objetivos que el presentado ante la autoridad laboral autonómica el 7-02-2012, debemos concluir que el resultado, pretendido por TLA, era huir del procedimiento administrativo, que estaba obligada a seguir, que comportaba, en última instancia, su autorización administrativa, para decidir autónomamente sobre la extinción de contratos, caso de concluir sin acuerdo el período de consultas, lo que estaba prohibido manifiestamente por el ordenamiento jurídico, tratándose, en todo caso, de una medida contraria a lo dispuesto en el apartado primero de la Disposición Transitoria Décima del RDL 3/2012, de 10 de febrero, cuya lectura acreditada de modo inequívoco que la intención del legislador fue siempre que el nuevo procedimiento se aplicara únicamente a los despidos colectivos iniciados tras la entrada en vigor de la norma.

Dicha actuación debe considerarse fraudulenta, conforme a lo dispuesto en el art. 6.4 CC, puesto que acredita una manifiesta voluntad de sustraerse del procedimiento legal, para beneficiarse de un procedimiento más flexible que el precedente, que exigía autorización administrativa del despido colectivo, mientras que la nueva regulación deja en manos del empresario la decisión de extinguir colectivamente puestos de trabajo, lo que equivale a cambiar de arbitrio y también de reglas del juego en pleno partido, apartándose frontalmente del procedimiento exigido por la ley, siendo irrelevante, a nuestro juicio, que en el ERE, tramitado ante la autoridad laboral autonómica, las partes convinieran no recurrir aquel ERE por razones de competencia, como subraya el informe de la Inspección de Trabajo, ya que dicho acuerdo era manifiestamente ilegal, puesto que la competencia administrativa es irrenunciable, a tenor con lo dispuesto en el art. 12.1 de la Ley

30/1992, de 26 de noviembre y afectaba, en cualquier caso, a aquel expediente y no al impugnado actualmente. Cuestión distinta sería, si la empresa hubiera alegado y probado la concurrencia de hechos o causas nuevas, que justificaran razonablemente apartarse del procedimiento previo, para promover uno nuevo con fundamentos fácticos o jurídicos diferenciados. No habiéndose hecho así, puesto que se probó que el segundo despido colectivo reproducía el primero sin la más mínima matización, declaramos que el despido se produjo en fraude de ley, por lo que declaramos la nulidad del despido colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.9 LRJS.

Cuarto.—El art. 124.9 LRJS dispone que la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los arts. 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Se trata, por tanto, de una sentencia declarativa, en la que solo cabe declarar la nulidad de la decisión extintiva, sin que quepa condenar al empresario a readmitir a los trabajadores afectados, con más los salarios de tramitación, como se pretende en la demanda, ya que dichas pretensiones deberán satisfacerse, en su caso, mediante los procedimientos de impugnación individual de los despidos, regulada en el art. 124.11.c LRJS, en los que el pronunciamiento de esta sentencia, una vez firme, desplegará efectos de cosa juzgada, conforme dispone el art. 124.11.b LRJS.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por COMITÉ DE EMPRESA de la MERCANTIL TRADISA del centro de trabajo del Prat de Llobregat compuesto por Iván, Silvia, Leandro Yolanda; Miembros del Comité de Empresa que ostentaban el cargo al inicio del período de consultas compuesto por Ana María, Moises, Pelayo, Asunción y COMISIÓN NEGOCIADORA y declaramos la nulidad del despido colectivo, decidido por la empresa demandada y condenamos a la empresa TRADISA LOGICAUTO, SL a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.



Despido por actividad durante la incapacidad temporal: Nulidad. El empresario tuvo conocimiento de los hechos que fundamentaron el despido a través de medios que vulneraron el derecho a la intimidad del trabajador. Instalación de un GPS en el vehículo particular del demandante.

Sentencia TS de 21 de junio de 2012, IL J 870/2012

Ponente: **Excmo. Sr. Desdentado Bonete**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Esta sentencia dictada por el Tribunal Supremo confirma la nulidad de un despido fundado en unos hechos que fueron conocidos por la empresa a través de una prueba obtenida vulnerando los derechos fundamentales del trabajador.

Lo relevante de la resolución es que declara que la vulneración del derecho a la intimidad del actor, provoca no sólo la nulidad de la prueba, sino también la del propio despido.

El artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores prevé la nulidad del despido cuando «tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador», esa nulidad, según el Tribunal Constitucional (sentencia 196/2004), se extendería también a aquéllos supuestos en que «los hechos que lo sustentan han sido conocidos por el empresario mediante métodos que conculcan los derechos fundamentales del afectado», que es precisamente lo que ha ocurrido en el caso que nos ocupa.

El recurso de casación para unificación de doctrina que interpuso la empresa se desestima en su totalidad en esta sentencia que confirma, como hemos dicho, la nulidad del despido de un trabajador por realizar actividades incompatibles con su situación durante su incapacidad temporal; la situación fue constatada, concretamente, a través de la instalación por un detective privado, contratado por la empresa, de un GPS en el vehículo particular del trabajador y con ese GPS se realizó el seguimiento. Los datos se obtuvieron vulnerando el derecho fundamental del trabajador a su intimidad en relación con los derechos a la libertad de circulación y a la tutela efectiva.

Por lo que se refiere al derecho a la intimidad se considera vulnerado en una de sus manifestaciones, como es el «derecho a que los demás no sepan dónde se está en cada momento y cuáles son sus movimientos», entendiéndose lesionado, a su vez, el principio de proporcionalidad.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—El 10 de mayo de 2011 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Bilbao, en los autos n.º 773/2010, seguidos a instancia de D. Jose Pedro contra dicho recurrente, sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco es del tenor literal siguiente: “Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por RSU BILBAO UTE, frente a la sentencia de fecha 14 de diciembre de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Bilbao, en proceso sobre despido, confirmando lo resuelto en la misma. Se declara la pérdida del depósito de 150,25 euros constituido por la sociedad demandada para

recurrir, en beneficio del Tesoro Público, en donde se ingresará una vez sea firme esta resolución. Aplíquese, entonces, al cumplimiento de la sentencia la cantidad de condena consignada. Se impone a la citada entidad el pago, al Letrado Sr. Ranedo Fernández, de la cantidad de doscientos euros, en concepto de honorarios, por la redacción del escrito de impugnación del recurso.”

Segundo.—La sentencia de instancia, de 14 de diciembre de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Bilbao, contenía los siguientes hechos probados: “1.º El actor Jose Pedro ha venido prestando servicios por cuenta y órdenes de RSU BILBAO UTE SL desde el 1 de abril de 1976, con la categoría de Ayudante de Obra, y el salario de 4.205,67 euros con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. 2.º La empresa de-

mandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA, GSM Medio Ambiente SA (RSU BILBAO UTE) con su personal dedicado al servicio de limpieza Vía recogida de basuras y eliminación de las mismas, que tiene concertado con el Exmo. Ayuntamiento de la Villa de Bilbao, 2008-2011 (BOB de 16 de junio de 2008). 3.^º Con fecha 22 de julio de 2010 la empresa remitió al actor el siguiente burofax (1) entregado a aquél el día siguiente:

“Muy Sr. nuestro:

El objeto del presente burofax es hacerle llegar el contenido del documento que a continuación se detalla. Todo ello ante la imposibilidad de localizarle por vía telefónica habiéndolo intentado en numerosas ocasiones en el día de hoy y no cogiendo usted ni su teléfono fijo ni su teléfono móvil para que procediera a pasarse por nuestras dependencias sitas en Ribera de Elorrieta 10 de Bilbao este mismo día. Además, le indicamos que tiene a su disposición desde este mismo momento en nuestra dependencias anteriormente indicadas el documento de finiquito correspondiente a la liquidación de sus haberes devengados hasta la fecha, como el cheque con el importe correspondiente, que podrá hacer efectivo, a partir de este mismo momento, cuando usted lo considere oportuno.

Documento que se detalla:

Con fecha 17/06/2010 inició usted proceso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Las labores profesionales que usted viene realizando al servicio de esta empresa son la propias de un mando intermedio; es decir, la conducción durante la mayor parte de su jornada laboral del vehículo asignado por la empresa así como desplazamientos a pie, llevados a cabo en menor medida, para el control de los trabajos llevados a cabo por el personal puesto bajo su responsabilidad. Derivado del control legalmente llevado a cabo en cuanto a su comportamiento durante el período en que se encuentra en situación de incapacidad temporal, queda acreditado, entre otras cosas, que usted lleva a cabo tanto la conducción de su vehículo particular de forma diaria y durante varias horas al día siendo algunas distancias considerables, como diversos desplazamientos a pie, tal y como se detalla a continuación: El día 25.6.10 se desplaza, conduciendo usted su vehículo particular Ford de color azul con matrícula.... REX, desde el domicilio social de esta Empresa sito en Ribera de Elorrieta 10 de Bilbao hasta el municipio de Zuazo de Kuartango, sito en la provincia de Alava. El día 26.6.10 realiza usted los siguientes trayectos en su vehículo matrícula.... REX:

- desde el municipio de Zuazo de Kuartango hasta la c/ Dr. Pontzi Zabala esquina con la c/ Sebastián Elcano, del municipio de Galdakao.

- posteriormente sale de este último municipio de Galdakao dirigiéndose a su domicilio particular sito en DIRECCION000 NUM000 de Bilbao.

- asado un tiempo se desplaza nuevamente conduciendo usted su vehículo particular desde su domicilio anteriormente indicado hasta el bilbaíno barrio de Deusto, aparcando su vehículo en la calle Lebendakari Agirre.

- de madrugada, en concreto a las 01:39 horas del día siguiente, vuelve usted a conducir su vehículo particu-

lar para desplazarse nuevamente desde el barrio de Deusto, donde había aparcado, hasta su domicilio particular.

El día 28.6.10 se desplaza desde su domicilio particular hasta el supermercado Eroski sito en la Avda. Madariaga del barrio de Deusto, donde realizan compras y usted ayuda a cargar las mismas en su vehículo particular a su acompañante. Seguidamente, vuelve usted a conducir su vehículo particular dirigiéndose desde el lugar anterior hasta el parking de El Corte Inglés, sito en la Gran Vía de Bilbao. Posteriormente, vuelve usted a conducir para abandonar el Centro Comercial anteriormente citado para dirigirse nuevamente a la localidad Alavesa de Zuazo de Kuartango. El día 1.7.10, habiendo regresado usted a su domicilio particular, sale del mismo conduciendo su vehículo en dirección a la c/ Islas Canarias, en el barrio bilbaíno de San Ignacio, donde usted realiza alguna compra en un supermercado de la zona, desplazándose con posterioridad, siempre conduciendo usted el vehículo, hasta la localidad Alavesa de Zuazo de Kuartango. El día 3.7.10 vuelve usted a conducir su vehículo particular abandonando la localidad Alavesa de Zuazo de Kuartango para dirigirse a la localidad de Galdakao. Posteriormente abandona usted Galdakao conduciendo su vehículo particular en dirección a su domicilio sito en DIRECCION000 NUM000. Tiempo después, se vuelve a poner usted a los mandos de su vehículo particular para dirigirse desde su domicilio hasta la Avda. Madariaga de Deusto. En el trayecto, al llegar a la altura de la c/ Juan de Urbieto, usted procede a recoger a otra pareja, que se introduce en su vehículo, para juntos llegar a la Avda. Nadariaga. Con dicha pareja se dirige usted al “Txoko Sociedad Recreativa de Deusto”, donde permanece hasta las 02:00 horas de la madrugada ya del domingo 4.7.10. Al salir del mencionado Txoko, vuelve usted a ponerse a los mandos de su vehículo para dirigirse hasta su domicilio particular, donde llegan su acompañante y usted a las 2:31 horas. Además, también queda acreditado que durante el mismo periodo en que permanece en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común usted ha realizado diferentes esfuerzos físicos, tales como los que a continuación se detallan:

El día 28.6.10 se desplaza desde su domicilio particular hasta el supermercado Eroski sito en Avda. Hadariaga del barrio de Deusto, donde realizan compras y usted ayuda a cargar las mismas en su vehículo particular a su acompañante. Ese mismo día, al llegar usted a la localidad Alavesa de Zuazo de Kuartango procede usted a descargar las bolsas que había introducido en el maletero del vehículo introduciéndolas en la vivienda n° NUM001 de Zuazo de Kuartango. El día 1.7.10, en la c/ Islas Canarias, en el barrio bilbaíno de San Ignacio, usted realiza alguna compra en un supermercado de la zona y, al llegar de nuevo a la localidad Alavesa de Zuazo de Kuartango procede a descargar las bolsas que anteriormente habían cargado en el vehículo. El día 3.7.10, al salir usted del portal n°4 de la c/ Etxeburu de la localidad de Galdakao, lo hace junto a una acompañante que traslada en sus manos una pequeña bolsa de plástico mientras usted transporta con ambas manos sendos equipajes de viaje, que se puede observar claramente cómo le suponen a usted un gran esfuerzo su transporte. Seguidamente procede a cargar usted con sus propias manos los mismos en el maletero de su vehículo. Posteriormente, al llegar usted a su domicilio sito en DIRECCION000 NUM000, procede usted a des-

cargar todo el equipaje de su acompañante y lo introduce con cierta dificultad en su vivienda. Tiempo después, tras haber llegado a la Avda. de se dirige usted al supermercado Eroski, sito en la Otero, de donde sale portando diversas bolsas. Con dirige usted al “Txoko Sociedad Recreativa de donde permanece hasta las 02:00 horas de la ya del domingo día 4.7.10. Con su conducta ha incurrido Vd. en una falta muy grave tipificada tanto en lo dispuesto en el art. 54.2 apartado d) “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como en lo dispuesto en el art. 58 apartado 3 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viana, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos “El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo”, en consecuencia con la misma no deja usted otra opción a esta empresa que la de aplicarle la sanción de despido, prevista tanto en el art. 54.3. del Estatuto de los Trabajadores como en el art. 60.3 del Convenio Colectivo citado y que es efectivo desde el mismo día de la fecha. Todo ello por constituir su conducta un incumplimiento grave, culpable, voluntario e intencionado. que ocasiona perjuicios considerables de diversa índole a la empresa. Lo que se pone en su conocimiento a los efectos oportunos, rogándole la firma del duplicado en prueba de recepción del original.”

4.º Con fecha 22 de julio de 2010 la empresa remitió al actor el siguiente burofax (2) entregado a aquél el día siguiente:

Muy Sr. nuestro:

El objeto del presente burofax es poner en su conocimiento que el artículo 54.2 apartado d) “La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, mencionado en el burofax anteriormente enviado a usted por esta Empresa en este mismo día, hace mención al Estatuto de los Trabajadores. Sirva el presente para aclararle, por si hubiera alguna duda al respecto, la legislación de la que deriva dicho artículo al haber sido omitido en dicho texto de forma errónea por esta Empresa. Queda por tanto subsanado, por medio del presente, dicho error.” ---5.º- Con fecha 22 de julio de 2010 la demandada comunicó el despido al Comité de Empresa. En esa misma fecha el actor percibió la cantidad de 6.206,52 euros “en concepto de indemnización, saldo y finiquito” firmando como “no conforme”. ---6.º- El actor permaneció en situación de IT derivado de la contingencia de Enfermedad Común con el diagnóstico de “dolor brazo (miembro)” por entre el 17 de junio y el 3 de agosto de 2010. ---7.º- En una fecha indeterminada el detective privado D. Samuel instaló un aparato localizador GPS en el vehículo particular del actor procediendo a su seguimiento en la forma recogida en el burofax (1) de 22 de julio de 2010. ---8.º- El actor no ostenta ni ha ostentado la representación legal o sindical de los trabajadores. ---9.º- La conciliación previa instada por el actor el 18 de agosto de 2010 resultó sin avenencia el 2 de septiembre de 2010. Se tiene por reproducida la papeleta de conciliación y la Diligencia de Subsanación del Letrado Conciliador obrante como Doc. 1 empresa.

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: “Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por Jose Pedro contra RSU BILBAO UTE, declarando la nulidad del despido del actor acaecido el 22 de julio de 2010, condenando a la empresa demandada a la

inmediata readmisión del mismo en las condiciones establecidas en el hecho probado primero de esta resolución con abono de los salarios dejados de percibir desde dicha fecha hasta la notificación de la presente resolución a razón de 140,18 euros/día”.

Tercero.—El Procurador Sr. Martín Jaureguibeitia, representación de la Empresa RSU BILBAO UTE, mediante escrito de 7 de julio de 2011, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO. Se alegan como sentencias contradictorias con la recurrida las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada) de 5 de mayo de 2010, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 27 de noviembre de 2003 y 6 de noviembre de 2008 y por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 28 de enero de 2004.

Cuarto.—Por providencia de esta Sala de 14 de julio de 2011 se tuvo por personado al recurrente y por interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

Quinto.—Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso e, instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día actual, en cuya fecha tuvo lugar. En la tramitación de este recurso se han cumplido las prescripciones legales, salvo en lo relativo al plazo para dictar sentencia por la carga de trabajo que recae sobre la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—El actor ha venido prestando servicios para la empresa demandada como ayudante de obra hasta que la empresa le comunicó el despido por la realización de actividades incompatibles durante la incapacidad temporal. Para acreditar esa actividad, se instaló, por un detective privado, en el vehículo particular del actor un aparato localizador GPS, con el que se procedió a complementar el seguimiento. La sentencia de instancia declaró nulo el despido, porque los datos en que se funda la carta de despido se han obtenido con vulneración del derecho fundamental a la intimidad en relación con los derechos a la libertad de circulación y a la tutela judicial efectiva.

La sentencia recurrida ha confirmado ese pronunciamiento. Rechaza, en primer lugar, que se haya producido incongruencia, al calificar el despido como nulo cuando tal pretensión no se había formulado en la papeleta de conciliación, ni tampoco en la demanda por la razón por la que fue apreciada, citando al respecto nuestras sentencias de 28 de octubre de 1987 y 23 de mayo de 2005. También desestima las pretensiones impugnatorias relativas al tiempo de servicio computable a efectos de la indemnización y a la actividad laboral realizada. En cuanto a la vulneración del derecho a la intimidad, considera que un sistema de control como el aplicado afecta a una de las manifestaciones del derecho a la intimidad “el derecho a que los demás no sepan dónde está en cada momento y cuáles son sus movimientos” cuando además se trata de “medios electrónicos colocados” en los bienes del trabajador “contra su voluntad”, lo que “no respeta el principio de proporcionalidad”, aparte de tratarse de un medio de

control innecesario al responder su aplicación a “la mera conveniencia del investigador”. Por último, sostiene la resolución impugnada que la nulidad no puede limitarse a los efectos de la aplicación del medio de prueba controvertido, sino que se extiende al propio despido realizado, pues éste, al realizarse empleando el medio indicado, ha vulnerado un derecho fundamental, de forma que la nulidad que establece el art. 55.5 del ET no se refiere solo a los supuestos en que “el cese se produce como consecuencia del ejercicio de un derecho fundamental, sino también en aquellos otros en que los hechos que lo sustentan han sido conocidos por el empresario mediante métodos que conculcan los derechos fundamentales del afectado”, citando al respecto la STC 196/2004, que declaró nulo un despido que se produjo como consecuencia de la detección de un consumo de drogas a través de un análisis clínico que no había expresado ninguna finalidad de este tipo de control.

Segundo.—Contra este pronunciamiento recurre la empresa demandada planteando cuatro puntos de contradicción y aportando para cada uno de ellos una sentencia contradictoria. La primera se refiere al motivo que denuncia la incongruencia y es la sentencia de la Sala de lo Social de Granada de 5 de mayo de 2010. En esta sentencia se aprecia la incongruencia de una sentencia de instancia que calificó como nulo un despido por no haber puesto la empresa a disposición del trabajador la correspondiente indemnización cuando sobre la ausencia de este requisito nada se había alegado ni probado y la petición de la parte había quedado limitada en el acto de juicio a la improcedencia del despido.

La contradicción no puede apreciarse, porque los supuestos que enjuician las sentencias comparadas son distintos. En efecto, en el caso de la sentencia recurrida el problema de la congruencia se planteó desde dos perspectivas. En primer lugar, como un problema que afecta más bien al agotamiento de la vía previa, pues en la demanda se pidió la nulidad del despido y subsidiariamente la improcedencia, mientras que en la papeleta de conciliación solo se había interesado la improcedencia. Esta cuestión es por completo ajena a la controversia planteada en la sentencia de contraste. La segunda perspectiva desde la que se ha planteado la congruencia en las presentes actuaciones se refiere al fundamento de la pretensión de la nulidad del despido, porque, como ya se ha dicho, la nulidad del despido ya había sido solicitada en la demanda, si bien en ésta no se aportó ningún hecho que fundamentara tal pretensión, pues el actor se limitó a negar que las causas alegadas en la carta de despido pudieran justificar éste. Lo que ocurrió es que en el acto de juicio, tras la práctica de la prueba, la parte demandante alegó la nulidad de la prueba del seguimiento realizado con la aplicación del GPS a su vehículo particular. Pero ese fundamento se refería únicamente a la nulidad de la prueba; no a la nulidad del despido; pretensión formulada en la demanda de la que no se desistió y que la sentencia de instancia acabó acogiendo, aunque por un fundamento que no había sido alegado. De esta forma, la tacha de incongruencia no afectaría al objeto de la pretensión —la nulidad del despido—, sino a su fundamento y éste también había sido alegado, aunque con otra finalidad. El problema procesal que se plantea en la sentencia de contraste es distinto, pues consta que la demandante desistió de la pretensión de declaración de la nulidad del despido, que se fundaba en la inexistencia de

causas objetivas, manteniendo exclusivamente la petición de improcedencia. Consta también que la declaración de nulidad se realizó “sin haberse efectuado alegación, prueba ni petición”. A diferencia de lo que ocurre en la sentencia recurrida, no hubo en el supuesto decidido por la sentencia de contraste ni petición de declaración de nulidad, ni alegación del fundamento de esa pretensión.

Por otra parte, el motivo tampoco podría estimarse, porque, como ha señalado reiteradamente la Sala, el recurso de casación para la unificación de doctrina es un recurso extraordinario que, como tal, cuando denuncia una infracción amparada en el artículo 205 de la LPL, tiene necesariamente que determinar esa infracción y fundar esa denuncia; esa exigencia “no se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia” (sentencias de 25 de abril de 2002, 13 de julio de 2007 y 22 de octubre de 2008, entre otras). Así se deduce no sólo del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el art. 22 del mismo texto legal, sino también de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cuyo artículo 477.1 prescribe que “el recurso habrá de fundarse en la infracción de las normas aplicables para resolver las cuestiones objeto del proceso”, mientras que el artículo 481.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil impone que en el escrito de interposición deberán exponerse, con la necesaria extensión, los fundamentos del recurso. En este sentido, la Sala también ha señalado que las insuficiencias en la denuncia y fundamentación legal de las infracciones en el marco de este recurso no pueden superarse recurriendo a la argumentación de la sentencia contradictoria. Como señalan las sentencias de 19 de diciembre de 2008 y 30 de junio de 2011 la carga de fundar la infracción legal denunciada no puede suplirse “con el fácil expediente de remitirse a la exposición de la contradicción y a los argumentos de la sentencia de contraste” y ello es así porque las normas procesales exigen la fundamentación como un requisito distinto de la exposición de la contradicción, pero también porque la parte recurrida tiene derecho a poder conocer el alcance de la infracción que se denuncia y los argumentos que la sustentan para oponerse a ella y porque no es función de la Sala reformular la impugnación de la sentencia recurrida a partir de la sentencia de contraste en un razonamiento que quedaría fuera de las posibilidades de contradicción de la parte recurrida que no podría conocer antes de su oposición los términos de esa reformulación.

Pues bien, el escrito de interposición del recurso ni determina correctamente, ni fundamenta la infracción legal en el motivo que se examina. Es cierto que en el encabezamiento del motivo se indica “en relación con la incongruencia de la sentencia”, con lo que podría entenderse que efectivamente se está denunciando, al amparo del apartado c) del art. 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, el quebrantamiento de una forma esencial del juicio por infracción de una norma reguladora de la sentencia que en este caso sería la contenida en el art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Pero lo decisivo es que en el desarrollo del motivo la parte recurrente se limita a examinar en primer lugar la sentencia de contraste, reproduciendo los hechos de la misma para luego recoger sus

fundamentos tercero, cuarto y quinto; a continuación reproduce un pasaje del fundamento jurídico segundo de la sentencia recurrida, para terminar concluyendo que “en el presente caso debe ser tenida en cuenta la sentencia de contraste... que asegura que “habrá incongruencia cuando si, solicitada la improcedencia, se declara la nulidad del despido”, como ha ocurrido. Esto no es más que una remisión a la fundamentación de la sentencia de contraste; remisión que ni siquiera considera las diferencias apreciables en los dos casos —declaración de nulidad radical por vulneración de un derecho fundamental en lugar de nulidad simple por incumplimiento de las exigencias de la comunicación del despido, además de lo ya señalado—, ni contesta a los argumentos de la sentencia recurrida sobre la alegación de la nulidad en la fase de conclusiones. El Ministerio Fiscal ha señalado también con carácter general esta deficiencia del recurso, cuando indica que en ninguno de los motivos se fundamenta la infracción legal, aparte de la reseña de los fundamentos jurídicos de las sentencias de contraste, resultando, dice, “tal infracción formal más patente en el motivo primero”.

El motivo debe, por tanto, desestimarse.

Tercero.—Para el segundo motivo se aporta como sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social de Galicia de 27 de noviembre de 2003. Se decide en ella sobre el despido de un trabajador, al que se le imputaba una trasgresión de la buena fe contractual durante la incapacidad temporal. El trabajador fue sometido a un control por investigador privado, “siendo seguido y grabado en lugares públicos”, actuación que fue encargada por la empresa “a raíz de ser publicada en el diario La Región del día 21/10/02 una fotografía en la que aparecía el actor y de la que era deducible la posibilidad de que estuviera realizando actividades de caza incompatibles con la situación de IT en que se encontraba”. El trabajador pretendía la nulidad radical del despido, invocando la lesión del derecho a la intimidad; pretensión que se rechaza por entender que la empresa está legitimada para vigilar y comprobar el cumplimiento de los deberes laborales de sus empleados, utilizando los adelantos técnicos y los servicios de agencias de investigación privada, pues, por una parte, existía un indicio de incumplimiento (la fotografía publicada en un medio informativo), el control tenía que realizarse, dado su objeto, fuera de la empresa y se desarrolló en lugares y espacios públicos “en días y en momentos concretos y en el exclusivo contexto de la investigación laboral”. Pero los medios empleados en cada caso para realizar el control son distintos y resulta claro, como pone de relieve el Ministerio Fiscal, que esa diferencia es esencial en orden a la “ratio decidendi” de la sentencia recurrida que ha tenido en cuenta precisamente esa diferencia en el medio empleado para fundar su decisión, sin que proceda ahora entrar en una valoración de la misma. En este sentido la sentencia recurrida, al igual que la de instancia, valora el carácter permanente del dispositivo de control (GPS) aplicado, su incorporación a un bien propiedad del trabajador, el exceso sobre las exigencias objetivas de control y falta de proporcionalidad resultante. No puede, por tanto, apreciarse la identidad necesaria a efectos de la contradicción que exige el art. 217 de la LPL.

Pero es que además tampoco en este motivo se ha fundado adecuadamente la denuncia de infracción legal. El desarrollo del motivo sigue la misma técnica del anterior, en el que, como se ha visto, se confunde la relación

precisa y circunstanciada de la contradicción, que es un presupuesto del recurso, con el motivo que sustenta el mismo y que es la causa que fundamenta la impugnación; causa que debe poner de manifiesto la infracción en que ha incurrido la resolución recurrida. En el encabezamiento del motivo la parte recurrente se limita a titular su exposición con la referencia “en relación con la supuesta violación del derecho a la intimidad por la utilización de un sistema de GPS por parte de un detective privado” para luego exponer los hechos y fundamentos de la sentencia de contraste, destacar su similitud con la recurrida y concluir afirmando que los sistemas GPS son medios novedosos que pueden ser utilizados por las empresas para llevar a cabo sus facultades de vigilancia y control, pero sin entrar en un análisis de los razonamientos de la sentencia recurrida en orden a las exigencias de necesidad e idoneidad del medio empleado y la forma en que lo ha sido en el presente caso en relación con el ámbito de la intimidad personal que tiene que ser protegido.

Cuarto.—En el tercer motivo se aporta como sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social de Galicia de 6 de noviembre de 2008, que se pronuncia sobre el despido de una trabajadora por uso indebido del ordenador de la empresa. Esta sentencia considera que el control del ordenador realizado por la empresa ha vulnerado el derecho a la intimidad de la actora, lo que determina a su vez la nulidad de la prueba practicada, de modo que “los hechos declarados probados en base a la misma deben ser tenidos por no acreditados”. Pero la sentencia de contraste sostiene que de ello no cabe derivar otra consecuencia que la calificación del despido como improcedente, sin que pueda por ello declararse la nulidad del despido, pues “la nulidad de la prueba obtenida por la empresa vulnerando los derechos fundamentales no conlleva la del acto extintivo”. Existe la contradicción que se alega, porque, como ya se señaló en el fundamento primero, la sentencia recurrida sostiene que la nulidad no puede limitarse a los efectos del medio de la prueba lesivo del derecho fundamental, sino que se extiende al propio despido, pues éste, al realizarse empleando el medio indicado, ha vulnerado el derecho fundamental.

Debe por ello examinarse la denuncia de la infracción que contiene el motivo. Aquí el Ministerio Fiscal, después de aludir al mismo defecto que se puso de relieve en los motivos anteriores, observa, sin embargo, que, como se transcriben los fundamentos jurídicos cuarto y quinto de la sentencia de contraste, puede entenderse que se invocan como infringidos los artículos 90 de la LPL, 287 de la LEC y que no resulta de aplicación el art. 55 del ET. Existe, desde luego, esa reproducción parcial de la sentencia de contraste que alcanza lógicamente a los preceptos que ésta cita. Ahora bien, lo mismo ocurre en los motivos anteriores cuando se incorporan literalmente pasajes de las otras sentencias contradictorias: el art. 218 de la LEC en la sentencia del motivo primero y los artículos 4.2.e), 20.3 y 55 del ET en el motivo segundo. Pero ya se ha dicho que la denuncia y fundamentación de la infracción no puede suplirse con una remisión tácita a los fundamentos de las sentencias de contraste y tampoco corresponde a la Sala reconstruir el fundamento de la pretensión impugnatoria a través de los fragmentos de los textos reproducidos y de los juicios que se vierten en la exposición de la contradicción y el motivo se limita a afirmar que el despido no puede ser declarado nulo porque lo haya sido la prueba en que se basa la acreditación de los hechos, sin

examinar siquiera críticamente los argumentos que sustentan la tesis de la resolución impugnada.

Por ello, el motivo debe desestimarse.

Quinto.—El último motivo aporta como sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social de Extremadura de 28 de enero de 2004, que declara la improcedencia del despido y fija la indemnización de acuerdo con una antigüedad de 4 de julio de 1998, que es la fecha en la que comenzó a prestar servicios para el Notario demandado y en ello en virtud de lo establecido en el convenio colectivo aplicable que excluye la subrogación en los supuestos de cambio de Notario para establecer la antigüedad en la fecha de inclusión en el censo oficial de empleados de Notarías en el que no constaba inscrito el actor. En la sentencia recurrida de lo que se trata es de combatir la antigüedad de 1 de abril de 1976 que la sentencia de instancia establece en el hecho probado primero, sosteniendo que esa antigüedad que provenía de la prestación de servicios en una empresa anterior no era la correcta y que debería aplicarse la de 1 de enero de 2006 —contratación por la demandada— o la de 20 de noviembre de 1991, que ostentaba, pues la anterior de 1976 lo fue solo a efectos económicos. La sentencia recurrida rechaza la rectificación fáctica que se intentó por la vía del apartado b) del art. 191 de la LPL, por lo que de lo que se trata ahora es de revisar la relación fáctica, que es algo que queda fuera del presente recurso de unificación, en el que, según una reiterada doctrina de la Sala, no es posible revisar los hechos probados de la sentencia recurrida ni de forma directa, ni indirecta (sentencia de 16 de enero de 2009 y las que en ella se citan). Por otra parte, los recursos proceden contra el fallo de la sentencia y es claro que la antigüedad del trabajador no ha tenido repercusión en la parte dispositiva de la sentencia recurrida que no ha fijado el importe de la indemnización. Pero es que además tampoco puede apreciarse la contradicción entre las dos sentencias comparadas: en el caso de la sentencia de contraste se trata de un problema específico de la regulación de la antigüedad en la actividad de notarías que depende de las particularidades de ese sector en orden a la subrogación y al censo de empleados; en el supuesto que decide la sentencia recurri-

da de lo que se trata es del alcance de un reconocimiento de la antigüedad que enlaza con la antigüedad reconocida en otra empresa anterior —Fomento de Construcciones y Contratas— con la que se produjo una sucesión convencional y en la que también existía al parecer, según señala la sentencia recurrida, “un cambio de servicio y contrato” en 1991. Lo que intenta la parte es reconvertir la denuncia de un error de hecho fracasada en suplicación en un problema de infracción legal en unificación de doctrina mediante una comparación abstracta de doctrinas, que opera entre la doctrina que atribuye a la sentencia recurrida y la que extrae de un pasaje de la sentencia de contraste, que, a su vez, hace referencia a nuestra doctrina sobre la diferencia entre antigüedad y tiempo de servicio.

El motivo debe, por tanto, desestimarse y con él el recurso, lo que determina la condena en costas de la parte recurrente en los términos del art. 233.1 LPL, así como la pérdida del depósito constituido para recurrir. En cuanto a la consignación realizada se mantiene la misma en garantía del cumplimiento de la condena.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Empresa RSU BILBAO UTE, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de mayo de 2011, en el recurso de suplicación n.º 644/2011, interpuesto frente a la sentencia dictada el 14 de diciembre de 2010 por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Bilbao, en los autos n.º 773/2010, seguidos a instancia de D. Jose Pedro contra dicho recurrente, sobre despido. Condenamos a la mencionada empresa al abono de las costas del recurso de suplicación; costas que incluirán los honorarios del Letrado de la parte recurrida en la cuantía que fijará la Sala dentro de los límites legales si a ello hubiere lugar. Decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir en suplicación al que se dará su destino legal, manteniendo la consignación realizada en garantía del cumplimiento de la condena.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.



Despido disciplinario: Amenazas al gerente de la empresa. Valoración de los hechos como «culpables» pero no «graves». Relevancia del contexto. Absolución en proceso penal previo. Estimación del recurso.

Sentencia TSJ Asturias de 27 de julio de 2012, IL J 905/2012

Ponente: Excmo. Sr. Martín Morillo

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Expresiones del tipo: «vamos a arreglar esto de otra manera», están en el centro del debate planteado en este recurso de suplicación. Esta expresión y otras similares fueron dirigidas por el

trabajador al gerente de la empresa en el curso de una discusión acalorada y en un contexto de recíproco enfrentamiento por motivos laborales. El trabajador, jardinero de profesión, fue despedido y el juzgado desestimó su demanda al declarar la procedencia del despido disciplinario; ante esta resolución el trabajador interpone este recurso de suplicación.

Es preciso señalar, porque uno de los motivos del recurso se funda en esta circunstancia, que los hechos fueron objeto de un juicio de faltas previo, en el que se absolvió al recurrente de la falta de amenazas que le imputaba el empresario. En este sentido, el Tribunal recuerda que la finalidad de la jurisdicción laboral y de la penal son diversas, operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio; son órdenes jurisdiccionales completamente independientes y el enjuiciamiento en el orden penal de unos hechos que también ha sido valorados en el social, no tiene por qué ser coincidente.

El segundo fundamento del recurso se basa en el requisito de la proporcionalidad, la parte recurrente estima que el despido fue una respuesta no proporcionada a la gravedad de la falta cometida teniendo en cuenta las circunstancias personales y laborales concurrentes. Respecto a esta alegación el Tribunal aduce que es un principio básico del despido disciplinario que las sanciones deben guardar la debida proporcionalidad con los incumplimientos a los que responden, debiendo aplicarse la sanción citada únicamente a incumplimientos contractuales del trabajador «graves y culpables». En este caso, descartada la calificación de los hechos como amenazas al haberlo determinado de esta manera la jurisdicción penal, es preciso concluir que aun cuando una sola ofensa puede bastar para que ésta pueda calificarse de grave, será la reiteración en la injuria la que incrementará la gravedad de la falta, reiteración que en este caso no existió ya que el trabajador al ser requerido por el gerente para repetir la frase pronunciada se quedó callado y acto seguido acudió al centro de salud. Es necesario tener en cuenta, como ya hemos adelantado, que la expresión controvertida surgió en un contexto de estrés laboral y fue pronunciada por un trabajador que había visto modificadas sustancialmente sus condiciones laborales en materia de jornada, lugar de trabajo y tareas, a raíz de haber sido despedido y posteriormente readmitido en su empleo tras una trayectoria laboral de 11 años y que se trata de un hecho puntual y aislado. Por todo ello, los hechos, siendo culpables, se considera que no revisten la gravedad suficiente para justificar la sanción de despido. Se estima el recurso y se declara la improcedencia del despido.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—D. Eugenio presentó demanda contra CORAL GOLF LINEA VERDE SOCIEDAD LIMITADA, MINISTERIO FISCAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 74/2012, de fecha trece de Febrero de dos mil doce.

Segundo.—En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1.^º El actor don Eugenio, cuyas circunstancias personales constan en el encabezamiento de la demanda, prestó servicios para la empresa CORAL GOLF LINEA VERDE SL con una antigüedad desde el 2 de mayo de 2001, con la categoría profesional de Peón de jardinería y con un salario diario de 40,38 euros día.

2.^º El convenio colectivo aplicable a la relación de trabajo del actor es el Convenio Colectivo de Jardinería, que se da por reproducido al obrar en autos.

En su art.2 se regula el ámbito funcional: “El presente Convenio será de aplicación y obligará a todas aquellas empresas que se dediquen a la realización, diseño, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus moda-

lidades, ya sean públicas o privadas, así como aquellas empresas que con independencia de las distintas actividades que pudiera desarrollar, realicen trabajos propios de diseño, construcción, conservación y/o mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades.”

Obra aportado en autos el Convenio Colectivo para el sector del Grupo de Deportes del Principado de Asturias, dándose por reproducido, y en cuyo art.1 se regula el ámbito de aplicación del siguiente modo:

“El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas del Principado de Asturias que estén en el ámbito de aplicación de la Reglamentación Nacional de Trabajos de Espectáculos Agrupación de Deportes y que comprende los siguientes subgrupos:

Federaciones deportivas del Principado de Asturias, Piscinas, Frontones, Bolerías, Campos de Golf, Campos de fútbol, Canódromos, Velódromos, Palacios de Deportes, Sociedades Polideportivas, Tenis, Tiro Pichón, Sociedades Hípicas, Empresas de Deporte de Aventura, Sociedades o agrupaciones de Caza deportiva, Gimnasios y empresas cuyo objeto sea la realización de actividades afines, auxiliares o conexas en instalaciones deportivas, etc.

El Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuera su categoría profesional, que durante su vigencia presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de

las empresas citadas, sin más excepción que las previstas en la Ley.”

3.^º El actor fue objeto de un despido por parte de la empresa en fecha 20 de agosto de 2011, obrando aportada la carta de despido en los autos y dándose por reproducida, siendo la causa del despido un imprudencia o negligencia en le desempeño del trabajo encomendado, El actor disconforme con el despido interpuso papeleta de conciliación ante el UMAC en fecha 9 de septiembre de 2011, celebrándose acta de conciliación el 22 de septiembre de 2011 que concluyo con Avenencia, reconociendo la empresa la improcedencia del despido, optando por la readmisión del actor. El actor se reincorporó al trabajo el 23.9.2011.

La empresa procedió a amonestar al actor en fecha 27 de junio de 2011, por los hechos que se relatan en la carta de sanción que obra en autos.

4.^º El día 1 de octubre de 2011 sobre las 9.30 horas el actor se encontraba cavando una zanja en el Campo de Golf de la Fresneda, cuando se le acercó don Jose Antonio, entablándose una conversación entre ambos, y en un momento dado el actor le dijo al Sr. Jose Antonio: “a ver si tienes cojones de arreglar esto de otra manera”. El Sr Jose Antonio llamo a la policía. El actor se marchó al médico, alegando que había sufrido un tirón.

5.^º La empresa entregó al actor carta de despido fechada el 10 de octubre de 2011 cuyo tenor es el siguiente:

“La Dirección ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo, por causa de DESPIDO DISCIPLINARIO y con efectos a esta misma fecha de 10 de octubre del corriente 2011, por los hechos que a continuación se le detallan:

El pasado día 1 de octubre SABADO, sobre las 9,30 horas, cuando se encontraba trabajando en el campo de Golf de la Fresneda en la carretera nacional 634 KM 6 profirió graves amenazas al Gerente de esta empresa don Jose Antonio, cuando este fue a comprobar el trabajo que Vd estaba realizando consistente en la realización de unas zangas para canalización de agua. Nada más que se le acercó el Sr. Jose Antonio le dijo Vd que si le quería putear refiriéndose al tipo de trabajo y a los horarios que tenía estipulados, contestándole este que se limitase a trabajar y a cumplir el horario establecido; Pese a ello no depuso Vd. su actitud amenazante y volvió a dirigirse al Gerente diciéndole A VER SI TIENES COJONES PARA SOLUCIONAR ESTO DE OTRA MANERA, portando una herramienta con la que estaba trabajando y que era una especie de “fesoria” de mango corto.

Por la gravedad de los hechos el Sr Jose Antonio dio aviso a la Policía ante lo cual Vd. se ausentó del trabajo, diciendo que le había dado un tirón muscular iniciando en la misma fecha una situación de Incapacidad Temporal.

Los hechos anteriores fueron observados por un compañero de trabajo llamado don Eleuterio.

La falta que se le imputa está considerada MUY GRAVE en el art.24-5 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Jardinería... que afecta a esta empresa, como malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto u consideración a los superiores, compañeros o subordinados sancionable con su despido disciplinario,

conforme al art. 26 del mismo texto legal, así como en el art. 54.2.c) del ET.

Por ello le ratificamos la decisión de proceder a la extinción de su contrato por CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO, y con efectos a esta misma fecha del 10 de octubre de 2011.”

6.^º En fecha 1 de octubre de 2011 don Jose Antonio presentó denuncia ante la Policía Local de Siero contra don Eugenio POR AMENAZAS. A raíz de la denuncia el Juzgado de 1.^ª Instancia e Instrucción de Siero incoó juicio de faltas, 213/2011; dictando sentencia el Jugado el 3 de enero de 2012, absolviendo a don Eugenio de la falta que se le imputaba. Se da por reproducida la sentencia al obrar en autos. La citada sentencia esta recurrida.

7.^º La sociedad CORALGOLF LINEA VERDE SL tiene por objeto social: “Mantenimiento y conservación de zonas verdes de recreo y deportivas; diseño y construcción de jardines y parques; viveros de árboles y plantas; riegos automáticos; venta y alquiler (con o sin piloto) de toda clase de maquinaria, aperos y utensilios de jardinería y productos de siembra, abono y cualquier otro producto para el mantenimiento y cuidado de jardines y zonas verdes. Servicio de asesoramiento y consultaría sobre jardinería y zonas verdes.”

Obra en el ramo de prueba de la empresa (doc 2 bis) y se dan por reproducidas facturas de la empresa demandada a diferentes entidades por la prestación de servicios de jardinería.

8.^º El actor inició proceso de It derivado de enfermedad común el 1 de octubre de 2011 por ansiedad, sin que conste el alta. En parte de interconsulta se refleja que el actor es “paciente conocido en ese servicio que presenta una reacción marcada de ansiedad en relación con problema sociolaborales a tto...”

El Inss inició expediente para determinar el carácter común o profesional del proceso de It iniciado el 1.10.2011 por el actor.

9.^º Que en fecha 8 de noviembre de 2011 fue celebrado acto de conciliación con la empresa demandada, con el resultado de sin avenencia. Habiéndose presentado la papeleta de conciliación el 26 de octubre de 2011.

Tercero.—En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

“Se desestima la demanda formulada por DON Eugenio contra CORALGOLF LINEA VERDE SL declarando procedente el despido de que fue objeto el actor, absolviendo a la demandada de las pretensiones contra ella formuladas.”

Cuarto.—Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Eugenio 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 27 de abril de 2012.

Sexto.—Admitido a trámite el recurso se señaló el día 17 de mayo 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 del Juzgado de lo social núm.4 de Oviedo de 13 de febrero de dos mil doce desestimó la demanda formulada por el actor declarando la procedencia del despido acordado por la empresa demandada y, frente a dicha resolución, interpone recurso de Suplicación el demandante desde la doble perspectiva que autoriza el Art.193 b) y c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, interesando:

A) la modificación del hecho probado cuarto, para proponer la siguiente redacción alternativa:

— ordinal cuarto: “El día 1 de octubre de 2011 sobre las 9,30 horas el actor se encontraba cavando una zanja en el campo de golf de la Fresneda, cuando se le acercó D. Jose Antonio, entabándose una conversación entre ambos, en el curso de la cual, el trabajador dirigió expresiones del tipo “vamos a arreglar esto de otra manera” y otras, en el contexto de un mutuo acaloramiento y recíproco enfrentamiento por motivos laborales en que se produjeron, no infundieron en el segundo el temor fundado a sufrir un mal cierto, inminente y grave, ni pretendieron atentar o atentaron contra su integridad moral y/o libertad. El Sr. Jose Antonio llamó a la policía y el actor se marchó al médico”.

B) En sede de censura jurídica denuncia, en el segundo motivo del recurso, la violación, por interpretación errónea y aplicación indebida, del Art. 54.2.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por R.D-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con lo previsto en el Art. 24.5 del convenio colectivo estatal de Empresas de Jardinería, en cuanto a la calificación de la conducta de la parte actora como falta muy grave sancionable con despido, que entiende es desproporcionada a la vista de las circunstancias concurrentes. Asimismo se denuncia la infracción de los Arts. 10, 15 y 24 de la CE.

Segundo.—Apoya el actor su pretensión revisora en la sentencia dictada el 3 de enero de 2012 en juicio de faltas por el Juzgado de 1.ª instancia e instrucción núm.2 de Siero (folio 209 de las actuaciones), posteriormente confirmada por la dictada el día 22 de junio de 2012 por la Sección núm.2 de la Audiencia Provincial de Oviedo en el recurso de apelación del juicio faltas núm.46/2012, que absolvió al recurrente de la falta de amenazas que le imputaba el empresario en su denuncia ante el Cuerpo Nacional de Policía. La referida sentencia considera efectivamente probado que D. Jose Antonio y D. Eugenio mantuvieron una discusión por motivos laborales, que fue subiendo de tono por ambas partes y que en el acaloramiento de la misma, en un momento determinado, el trabajador le dijo al empresario “vamos a arreglar esto de otra manera”. La sentencia absuelve a D. Eugenio al considerar que la referida expresión no resulta encuadrable en el tipo legal del Art.169 y 620.2 del Código Penal.

La doctrina vigente sobre el tema en litigio la sintetiza la STS de 21-12-2010 (rec.4073/2010), que refiere doctrina constitucional (STC 36/1985, de 8 de marzo), en los siguientes términos: “La jurisdicción penal y la laboral persiguen fines diversos, operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta” (STC

36/1985), recordando que (...) en este sentido ha de tenerse en cuenta que la jurisprudencia y la doctrina del TC es unánime y reiterada en la consideración de que los órdenes jurisdiccionales penal y social son plenamente independientes, y el enjuiciamiento en el orden penal de unos hechos que también han sido valorados en el social, en este caso a efectos de despido disciplinario, no tiene por qué ser coincidente”.

En el mismo sentido la STS de 11-11-2004 (rec. de revisión 51/2002) advierte que: “La finalidad del proceso de despido no es la declaración de culpabilidad del despedido, sobre el que no se ha formulado acusación de culpabilidad penal, sino que su objeto, al que debe contraerse la actuación procesal de las partes y del órgano jurisdiccional laboral, se centra en el debate sobre si existe o no, a la luz del derecho laboral, una causa justificadora al despido disciplinario realizado por el empleador y la comprobación al efecto se desenvuelve en el marco establecido por las normas sustantivas y procesales laborales, entre las que se encuentra el art.89.2 LPL, que faculta al juzgador para formar su convicción conforme a las pruebas practicadas en el proceso laboral. Con ello no se desconoce, ni se reduce a la nada la sentencia penal firme, sino que se limita su campo de aplicación a la esfera penal en la que se dictó, sin que afecte a la realidad jurídica que ya quedó cualificada en una sentencia laboral, que también goza de firmeza”.

Atendiendo al criterio expuesto las SSTs de 13-febrero-1998 (rec.3231/1996) y 25-enero-1999 (rec.1138/1998), recuerdan que: “la valoración que de la prueba practicada realiza el Juez Penal en un proceso en el que rige el derecho fundamental a la presunción de inocencia para llegar a la conclusión de que no resulta probado, más allá de toda duda razonable, que el acusado cometiera el delito que se le imputa, no impide que el Juez del Orden Social de la Jurisdicción considere suficientemente acreditado —en uso y ejercicio de la potestad que le confiere el art.97.2 LPL en orden a la valoración de la prueba— el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido” y que “este sentido de independencia de uno y otro orden jurisdiccional, en orden a la valoración de la prueba —con los límites antes dichos de inexistencia del hecho o falta de participación del trabajador en el ilícito penal, en cuyas circunstancias prevalece o se impone la sentencia penal sobre la civil— ha sido proclamado en doctrina constante de este Tribunal Supremo —entre otras, sentencias de 15-junio-1992, y 20-junio-1994—, y ello, en cuanto —sentencias del Tribunal Constitucional 24/1983 de 23-febrero, 36/1985 de 8-marzo y 62/1984 de 2-mayo— [la jurisdicción penal y laboral operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones una misma conducta]. Tampoco existe violación del principio de presunción de inocencia, dado que, como ha reiterado el Tribunal Constitucional, rectificando su inicial jurisprudencia —entre otras, STC 18-marzo-1992— la presunción de inocencia es de aplicación exclusiva en el ámbito del proceso penal, y ello porque “de un lado, el despido no es más que una resolución contractual, y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal y, de otro, en que la consideración por los Tribunales Laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual, no incluye un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente”.

Doctrina que reiteran las sentencias, de 28-diciembre-1999 (rec.3378/1998), 2-noviembre-2000 (recurso 305/2000), 25-abril-2000 (rec. 2236/1999), 18-enero-2002 (recurso 3435/2000), 27-noviembre-2002 (rec.14/2002), 10-diciembre-2002 (recurso 1108/2001), 6-noviembre-2003 (rec.45/2002), 25-febrero-2004 (recurso 25/2002), 26-marzo-2004 (recurso 36/2003), 5-abril-2005 (recurso 22/2004), 31-enero-2006 (rec.44/2004 —sobreseimiento provisional), 26-julio-2006 (rec.41/2004 auto de sobreseimiento provisional), 7-febrero-2007 (rec. 19/2005 —archivo por falta relevancia penal de los hechos), 4-diciembre-2007 (rec.8/2006), 7-octubre-2008 (recurso 7/2007) y 20-abril-2009 (rec.1/2008), argumentando que: “Esta valoración diferente de los hechos podría encontrar explicación y justificación, alternativa o cumulativamente, en la distinta actividad probatoria desplegada en uno y otro orden jurisdiccional, o en el distinto grado de convicción judicial que exige la condena en el orden penal, en el que hay que atenerse a principios, como la presunción de inocencia y el “in dubio pro reo”, que no son de aplicación en la calificación de las conductas de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales”.

En el supuesto analizado no es que la versión de los hechos en la sentencia penal sea distinta que la que ofrece la sentencia laboral, sino que la sentencia penal dice que los hechos imputados al recurrente se produjeron en el marco de una discusión que se fue elevando de tono por ambas partes y que fue en el curso de la misma cuando el trabajador pronunció aquella desafortunada frase, lo que en el contexto descrito de mutuo acaloramiento y recíproco enfrentamiento no infundieron en el denunciado un temor fundado a sufrir un mal cierto, inminente y grave y ello, en el ámbito del proceso penal que se rige por unos principios específicos como son los de presunción de inocencia o el de intervención mínima, conducía a considerar que tal expresión no era constitutiva de una falta de amenazas ni tampoco de coacciones o vejaciones, lo que es algo muy distinto a afirmar la existencia de una versión distinta de los hechos.

Tercero.—En sede de censura jurídica se denuncia la infracción, por aplicación indebida o interpretación errónea, del Art. 54.2.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por R.D-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con lo establecido al efecto en el Art. 24 del convenio marco estatal de las Empresas de Jardinería. Se denuncia asimismo la inaplicación de los Arts. 10, 15 y 24 CE.

Razona la letrado recurrente que el despido disciplinario del actor fue una respuesta no proporcionada a la gravedad de la falta por este cometida, teniendo en cuenta las circunstancias personales y laborales en las que se desarrollaron los hechos, pues no cabe olvidar, como no se olvida la sentencia penal invocada en la revisión fáctica, que la frase la pronunció un peón, después de mediar una provocación suficiente del empresario quien, con su proceder, buscaba la ocasión para “deshacerse” del trabajador sin coste económico alguno. En todo caso, sigue diciendo, la expresión utilizada por el recurrente carece de la gravedad y de la culpabilidad necesarias habida cuenta del entorno en el que se produjo, esto es, en un ambiente de desavenencias laborales y en el curso de una conversación desarrollada con mutuo acaloramiento y un recíproco enfrentamiento, circunstancias estas no atendidas ni

valoradas suficientemente por la juzgadora a quo quien, en su sentencia, no aplicó la doctrina gradualista que debe presidir el enjuiciamiento de estas conductas, si tenemos en cuenta que se trata de un profesional que a lo largo de sus más de 11 años de prestación de servicios no ha tenido la menor tacha en su comportamiento laboral.

El presupuesto básico del despido disciplinario es la existencia de un incumplimiento contractual; ahora bien a estos efectos, no todo incumplimiento del contrato por parte del trabajador es causa de despido, sino que la resolución unilateral del contrato sólo puede operar como reacción a un incumplimiento cualificado. Es un principio básico del derecho disciplinario que las sanciones deben guardar la debida proporcionalidad con los incumplimientos a que responden, de suerte que, siendo el despido la máxima sanción disciplinaria es justo que se reserve para aquellos incumplimientos que por su intensidad o intencionalidad resulten menos tolerables o incompatibles con la subsistencia del vínculo laboral o, como se deduce del artículo 54.1 del E.T., que se trate de un incumplimiento contractual grave y culpable.

Se trata de dos conceptos distintos, pues mientras la gravedad hace referencia a la índole o importancia de la obligación laboral quebrantada y al grado en que el trabajador la ha quebrantado —y por ello se construye sobre elementos de índole fundamentalmente objetiva— la culpabilidad se asienta en el reproche que atendidas las circunstancias del caso afectan subjetivamente al trabajador. La concurrencia de ambos requisitos resulta imprescindible para que el despido merezca el calificativo de procedente y para su apreciación han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos, concurrentes en la conducta, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, valorando en particular las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta atribuida al trabajador se dan o no esa gravedad y culpabilidad que exige el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Según constante doctrina del Tribunal Supremo, entre otras, mantenida en sentencias de 26 de enero y 27 de febrero de 1987 y 22 de febrero y 18 de julio y 31 de octubre de 1988.

Esta conjunción de elementos subjetivos y objetivos del incumplimiento y demás elementos circunstanciales al mismo es lo que la doctrina y los tribunales denominan la teoría gradualista, y exige que el enjuiciamiento de los incumplimientos laborales deba abordarse analizando, tanto a efectos exculpatorios como agravatorios las circunstancias del caso concreto, ponderando de forma particularizada todos los aspectos concurrentes, de tal manera que hechos idénticos pueden ser tratados de forma distinta según las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes en el mismo (SSTS de 17 de noviembre de 1988, y 30 de enero de 1989); pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de alzarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizador de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues, en definitiva, se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o con ocasión de ellas, lo que recuerdan las más reciente sentencias del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2000, y 10 de noviembre

de 1998, cuando advierten que “las infracciones que tipifica el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, para erigirse en causa que justifique la sanción de despido han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficientes, lo que excluye su aplicación bajo nuevos criterios objetivos, exigiéndose análisis individualizados de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como los de su autor, ya que solo desde esta perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, insistiéndose en que se exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea culpable y tipificada por la normativa laboral, requisitos para cuya apreciación han de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas que definen la relación laboral como una relación continuada en el tiempo (SSTS de 17 de noviembre de 1988; 24 de septiembre de 1990; 16 de mayo de 1991; STSJ de Castilla-La Mancha de 26 de julio de 2006, rec.917/2005)”.

En suma, es necesario que quede evidenciado que se trata de un incumplimiento grave y culpable, pues el despido, por ser la sanción más grave en el Derecho Laboral, obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo, pues, y en su caso, imponerse otras sanciones distintas de la del despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido —sentencias del Tribunal Supremo de 21 de enero y 22 de mayo de 1986, y 26 de enero de 1987—. Doctrina actualmente recogida en el Art. 108.1 de la L.R.J.S., a cuyo tenor “en caso de improcedencia del despido por no apreciarse que los hechos acreditados hubieran revestido gravedad suficiente, pero constituyeran infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, el juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, de no haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido; sanción que el empresario podrá imponer en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador y siempre que ésta se haya efectuado en debida forma. La decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo, igualmente de caducidad, de los veinte días siguientes a su notificación, a través de incidente de ejecución de la sentencia de despido, conforme al art.238”.

En concreto y por lo que se refiere a las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, ilícito laboral vinculado a la tutela de la dignidad de la persona, fundamento constitucional, como se sabe, “del orden público y de la paz social” (Art.10.1 de la CE), tiene declarado la jurisprudencia que las ofensas verbales deben ser enjuiciadas en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen (STS de 28-2-90, 9-4-90 y STSJ-Asurias 6-2-98). Así, por ejemplo, no procede cuando el trabajador padece un estado depresivo grave (STS 10-12-91), o en un momento de excitación y ansiedad (STSJ Galicia 22-7-97), o por las expresiones incorrectas, pero propias de hombres que conviven en el trabajo (STS 14-7-89). Para que la ofensa sea causa de despido ha de ser de tal gravedad que la convivencia entre insultante e insultado, en el seno de la empresa, resulte imposible

(STS 6-4-90). Por otra parte, no son causa de despido las ofensas producidas habiendo mediado provocación inmediata o no, a cargo del ofendido (TS 16-2-90).

Cuarto.—Para dar solución al motivo hay que tener presente que el artículo 24.5 del convenio colectivo estatal de Jardinería (BOE de 19/9/2011) califica como falta muy grave los malos tratos de obra u palabra o la faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados. Dicha tipificación supone que la descripción de conductas que el convenio colectivo hace haya de analizarse e interpretarse a la vista de las exigencias o requisitos del artículo 54.2.c del E.T.

Partiendo, conforme en anterior fundamento se ha argumentado, del invariado relato histórico consignado en la sentencia de instancia, las circunstancias que precedieron y rodearon la emisión de la expresión calificada como malos tratos en la carta de despido pueden sintetizarse en los siguientes términos:

Al actor, que viene prestando sus servicios para la demandada desde mayo de 2001 como peón de jardinería, fue objeto de un despido disciplinario en agosto de 2011, por negligencia en el manejo de un vehículo de recogida de pelotas en la cancha de prácticas del campo de golf de los Balagares, al no haber dejado el freno de mano puesto, posteriormente reconocido como impropio en el acto de conciliación administrativa previa a la vía judicial, con readmisión del actor el día 23 de septiembre de 2011.

Los hechos enjuiciados ocurrieron a primera hora de la mañana del día 1 de octubre de 2011, mientras el actor se ocupaba de cavar una zanja en el campo de golf de la Fresneda, cuando sobre las 9,30 horas se le acercó el gerente del campo, el Sr. Jose Antonio, a inspeccionar lo que hacía, suscitándose una discusión entre ambos en relación con la jornada partida que se le había impuesto al trabajador tras la readmisión y con el tipo de trabajo que se le venía encomendando y, fue en el curso de esta discusión entre ambos en la que el actor profirió la expresión “a ver si tienes cojones para arreglar esto de otra manera”, retándole acto seguido el Sr. gerente para que repitiera la frase ante otro trabajador de la empresa al que había llamado para que se acercara, ante lo cual el trabajador enmudeció y dijo que no tenía nada que decir.

A continuación de este incidente el Sr. Gerente llamó a la Guardia civil de Pola de Siero para que acudiera al campo de golf y el trabajador abandono su puesto de trabajo para dirigirse al centro de Salud donde emitieron el correspondiente parte de baja medico laboral con el diagnóstico de “ansiedad en relación con problemas socio-laborales”.

Descartada la calificación de los hechos como amenazas por así haberlo determinado la jurisdicción penal en sentencia firme en consideración a que la frase “vamos a arreglar esto de otra manera” dicha en el curso de una discusión no infundió en el denunciante ningún tipo de temor, y ciñendonos a la expresión proferida por el actor, habrá que convenir que aún cuando una sola ofensa puede bastar para que la misma sea calificada de grave, no cabe duda que es la reiteración en la injuria la que incrementa la gravedad de la falta, y al presente, requerido el trabajador por el Sr. Gerente para que repitiera la frase que acaba de pronunciar este, arrepentido, se limito a enmudecer, acudiendo acto seguido al Centro de Salud; en todo caso la Sala, admitiendo que la misma fue dicha en tono bastante alto y que, como señala la sentencia, es irrespetuosa y

grosera, sin embargo, considera que no tiene la suficiente gravedad como para justificar una sanción como el despido; pues ni siquiera se puede considerar como un insulto propiamente dicho.

Hemos de partir para llegar a tal conclusión que la misma surgió en un contexto de estrés laboral y fue pronunciada por un trabajador cuyas condiciones de trabajo habían sido modificadas sustancialmente en materia de jornada, lugar de trabajo y tipo de cometidos encomendados a raíz de haber sido despedido-readmitido, y después de que como única respuesta a las quejas que le planteaba, con ocasión de que su jefe inmediato se había acercado a inspeccionar como cavaba una zanja, recibe la orden de que trabaje y cumpla el horario, y fue en este escenario en el que el actor, en el curso de la discusión que siguió y en un ambiente que genera una cierta situación de nervios, como lo acredita la subsiguiente baja laboral, pronuncio como un desahogo verbal la referida expresión, que si bien puede ser tenida en el concepto publico por afrentosas, en este supuesto el actor la empleó en tono airado y molesto por las consideraciones que el jefe le acaba de hacer, perdiendo los papeles y en parte el dominio de la acción.

No cabe olvidar por otra parte que estamos hablando de un trabajador con una trayectoria laboral de cerca de 11 años de prestación de servicios, y que se trata de un hecho puntual y aislado pues, como más arriba se ha dicho, requerido por el Sr. Gerente para que repitiera la frase, aquel callo inmediatamente; y en vistas a todo ello la Sala considera que los hechos siendo culpables no revisten gravedad bastante para justificar la sanción de despido, pues se trata de una expresión grosera más o menos fuerte dicha en el contexto de una discusión sin que exista ni ánimo de agredir ni prueba alguna de agresión o intento de agresión, por lo que aquella sanción ha de declararse improcedente, ex artículo 55.4 E.T., con los efectos previstos en los artículos 56 y 57 ET, y en tal sentido el recurso ha de ser estimado.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la dirección letrada de D. Eugenio contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm.4 de Oviedo de fecha 13 de febrero de dos mil doce, dictada en los autos núm. 883/2011, resolviendo la demanda sobre Despido instada contra la empresa "CORAL GOLF LINEA VERDE

S.L.", y en consecuencia revocamos la misma y declaramos el despido del trabajador improcedente, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, y a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, opte entre la readmisión o el abono de una indemnización cifrada en 18.776,70 euros, y en todo caso a que abone al actor los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique esta sentencia o hasta que haya encontrado otro empleo, si tal colocación es anterior a la misma y se prueba por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, en el presente caso a razón de 40,38 euros diarios, así como a mantenerlo en alta en Seguridad Social durante el mismo período.

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, y en los términos del Art. 221 de la LRJS y con los apercibimientos en él contenidos.

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, si el recurrente no fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, deberá acreditar que ha efectuado el depósito para recurrir de 600 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta con el número 3366 en el Banco Español de Crédito, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo número 0000, clave 66, haciendo constar el número de rollo, al preparar el recurso, y debiendo indicar en el campo concepto: "37 Social Casación Ley 36-2011". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "37 Social Casación Ley 36-2011". Si efectuar diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Están exentos de la obligación de constituir el depósito el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieran reconocido el beneficio de justicia gratuita.

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 21-02-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 769/2011, IL 877/2012**
Incapacidad temporal: Intervención de cirugía estética, sin complicación o patología secundaria que no requiere asistencia sanitaria, pero determina un parte de baja médica derivada de la simple y pura convalecencia posterior. Al no tratarse de un proceso patológico derivado de enfermedad, accidente o malformación congénita, no se dan las condiciones para la percepción del subsidio de incapacidad temporal. [SE DESESTIMA]
- ★ **T.S. de 01-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1630/2011, IL 873/2012**
Sucesión de contratas: Subrogación empresarial. Superación del máximo legal de jornada, con dos contratos diferentes y dos categorías distintas y prestación de servicios en dos centros de trabajo, ya que la empresa entrante en la contrata tiene otra contrata para la misma empresa, pero en otro centro de trabajo. La trabajadora ya prestaba servicios para la empresa entrante con una jornada laboral y una categoría profesional distintas de la jornada prestada para la empresa saliente. Procede la subrogación. No es ilícito el desempeño de dos jornadas laborales si antes de la subrogación no lo eran. Voto particular. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 05-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3374/2011, IL 879/2012**
Sucesión de contratas de empresa de seguridad: Servicio de escolta. Subrogación empresarial. Interpretación del artículo del convenio colectivo. Procede la subrogación cuando el trabajador ha prestado durante más de 7 meses servicios de protección de personas como escolta, con independencia de la persona o personas objeto de protección. [SE DESESTIMA]
- ★ **T.S. de 06-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1623/2011, IL 874/2012**
Administración pública: Extinción de contratos de interinidad por amortización de puestos de trabajo, y externalización de los servicios cuyos puestos se amortizan. Extinción en fraude de ley. Despido improcedente. Voto particular. [SE DESESTIMA]
- ★ **T.S. de 07-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 138/2011, IL 872/2012**
Profesores de religión de centros de enseñanza públicos: Comunidad de Madrid. Excluidos del Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid. Exclusión expresa. Aplicación de la normas administrativas de dicha Comunidad a efectos salariales. Reconocimiento de trienios y abono de trienios en iguales condiciones que los funcionarios interinos de la Comunidad Autónoma de Madrid. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 11-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4259/2011, IL 881/2012**
Pensión de viudedad: Pareja de hecho. Requisitos. Necesidad de acreditar la situación de pareja de hecho mediante inscripción en el registro público o bien mediante documento público otorgado a tal fin. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 11-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2822/2011, IL 882/2012**
Pensión de viudedad: Viuda divorciada del causante sin derecho a pensión compensatoria. Derecho a percibir la pensión de viudedad sin tener que iniciar de nuevo el trámite administrativo. Aplicación de la Disposición Transitoria 18ª de la LGSS. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 11-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1886/2011, IL 883/2012**
Sucesión de empresas: Subrogación empresarial del Ayuntamiento. Reversión de servicio público de la empresa concesionaria al Ayuntamiento que asume la gestión del servicio. Asunción de plantilla. Responsabilidad solidaria de la empresa cesante y del Ayuntamiento. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 11-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3860/2011, IL 884/2012**
Salarios de tramitación: Despido improcedente. Trabajador en excedencia especial según convenio que no es readmitido tras solicitar el reingreso. Tiene derecho a los salarios de tramitación desde la fecha que se fije como la de despido. Son de aplicación las normas generales sobre improcedencia del despido. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3375/2011, IL 864/2012**
Contrato de trabajo temporal: Celebración de contrato de puesta a disposición por acumulación de tareas y posterior contrato eventual por circunstancias de la producción. Acumulación de tareas por sustitución del personal en vacaciones. Inexistencia de despido. Válida extinción contractual por finalización del período vacacional y sin haberse superado el máximo de seis meses previsto en el Convenio. No consta la existencia de contratación fraudulenta. Justificación del uso del contrato temporal para la cobertura de la insuficiencia de plantilla por vacaciones, sin invadir el contrato de interinidad. Recurso de casación para la unificación de doctrina: Estimación. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2484/2011, IL 889/2012**
Reclamación de cantidad: Vacaciones. Compensación económica. Parte proporcional correspondiente al periodo de salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la senten-

cia de despido. Desestimación. Los salarios de tramitación tienen naturaleza indemnizatoria, y el periodo al que se refieren es un periodo no trabajado y con el contrato extinguido, por lo que no devenga periodo de vacaciones y, por tanto, no procede compensación alguna. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4415/2011, IL 891/2012**

Sucesión de contratas: Empresas de seguridad. Servicio de escoltas. Interpretación del artículo 14 del convenio colectivo. Subrogación empresarial. Procede cuando el trabajador ha prestado servicios durante los 7 meses anteriores en el servicio objeto de contrata. Las nuevas adjudicatarias del servicio han de asumir a los trabajadores que hayan protegido a alguna de las personas objeto de protección en su contrata. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011, IL 890/2012**

Extinción del contrato por causas económicas: Despido precedente. Situación económica negativa. Acreditada la situación negativa y el arrastre de cuantiosas pérdidas desde el año 2004 es procedente la extinción del contrato, y ello aunque las funciones correspondientes al puesto de trabajo suprimido sean desarrolladas por otros trabajadores de la empresa. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1831/2011, IL 888/2012**

Relación laboral: Existencia. Arquitecto y ayuntamiento. Notas caracterizadoras de la relación laboral. Dependencia. Trabajo sujeto a una jornada, en los locales del ayuntamiento y con sus propios medios, retribución fija en importe anual. Trabajo desempeñado en el marco de organización del organismo demandado. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3518/2011, IL 886/2012**

Absorción y compensación salarial: Procedente. Adecuación y aplicación de nuevo convenio con diferente estructura salarial que el anterior. El complemento de trabajo queda absorbido por las superiores retribuciones del nuevo convenio, en el cual no existe el citado complemento. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1888/2011, IL 887/2012**

Sentencia: Incongruencia omisiva. Pretensión de que se declare la incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo. La sentencia de instancia reconoce la situación de incapacidad total derivada de enfermedad común. La sentencia de suplicación incurre en incongruencia omisiva si desestima la pretensión de contingencia profesional y no hace alusión alguna al grado de incapacidad, teniendo en cuenta que la parte pretende la declaración del grado de absoluta. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 12-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2060/2011, IL 885/2012**

Trabajador autónomo económicamente dependiente: Contrato escrito. No es un requisito constitutivo, sino meramente declarativo. La ausencia de contrato escrito no determina la inexistencia de TRADE, y por tanto, tampoco determina la incompetencia del orden social. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 13-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2180/2011, IL 894/2012**

Caducidad de la acción: Inexistencia. Procedimiento sancionador. Administración pública empleadora. Información errónea de la Administración. Inadvertencia del plazo de caducidad de la acción. Defecto de la administración cuyas consecuencias no puede sufrir el trabajador demandante que impugna la sanción laboral. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 13-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1628/2011, IL 892/2012**

Prestaciones de desempleo: Reconocimiento del derecho. Vínculo de parentesco con las personas que ostentan la titularidad de parte del capital social. Destrucción de la presunción de no laboralidad. Existencia de salario. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 13-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3017/2011, IL 896/2012**

Sucesión de contratas de servicio de protección de personas: Subrogación empresarial. Interpretación del artículo 14 del convenio colectivo de empresas de seguridad. Determinación del "servicio objeto de protección". Hace referencia a la contrata objeto de adjudicación. La subrogación procede cuando el trabajador ha prestado servicios al menos durante los 7 meses anteriores a la nueva adjudicación en el servicio objeto de contratación con independencia de la persona protegida o personas protegidas. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 13-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3558/2011, IL 895/2012**

Pensión de viudedad: Pareja de hecho y hecho causante anterior a la vigencia de la ley 40/07. Plazo de solicitud. En los supuestos de pareja de hecho cuyo causante fallece antes de la vigencia de la citada ley el plazo para solicitar el reconocimiento de la pensión es de un año desde la vigencia de dicha ley. Transcurrido dicho plazo se agota la posibilidad de reconocimiento a la citada pensión. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 13-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1337/2011, IL 897/2012**

Reclamación de salarios: Determinación del convenio colectivo aplicable a trabajadora de cadena hotelera que presta sus servicios en un centro de trabajo situado en territorio y Comunidad Autónoma distinta de la sede de la sociedad titular de la empresa. Ambito de aplicación de los convenios colectivos. El principio de unidad de empresa no prevalece sobre lo dispuesto en los convenios colectivos cuya aplicación se confronta, cuando dichos convenios hablan de "centro de trabajo" para delimitar el ámbito de aplicación. Y centro de trabajo son los hoteles y establecimientos hoteleros. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 14-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4265/2011, IL 898/2012**

Cosa juzgada: Efecto vinculante de la sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo. Reclamación del complemento de permanencia y desempeño: Correos y telégrafos. No procede su abono. Necesidad de que se produzca el acuerdo previsto en el artículo 61-d del convenio colectivo. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 15-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4052/2011, IL 899/2012**

Sucesión de contratas de servicio de escoltas: Subrogación empresarial. Artículo 14 del convenio colectivo. Requisito de antigüedad. Los 7 meses de servicios prestados requeridos han de estar referidos al servicio de escolta objeto de transmisión con independencia del número de puestos de protección afectados. [SE DESESTIMA]

- ★ **T.S. de 18-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011, IL 875/2012**

Relación laboral especial de alta dirección: Extinción declarada nula por vulnerar los derechos fundamentales. Desistimiento empresarial en represalia de participación en huelga. En aplicación de la doctrina del Tribunal Constitucional procede la readmisión. El desistimiento empresarial está limitado por el respeto a los derechos fundamentales. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 19-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2200/2011, IL 900/2012**

Cesión ilegal de trabajadores: Fenómeno interpositorio en virtud del cual quien se apropia de los frutos del trabajo, dirige éste y lo retribuye, no es formalmente empresario, porque su lugar está ocupado por un titular ficticio. La demandante prestaba iguales servicios que los del personal funcionario, realizando no solo las actividades contenidas en la contrata suscrita entre la contratista y la Administración, sino también otras funciones de la Consejería. [SE ESTIMA]

- ★ **T.S. de 21-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL 870/2012**

Despido por actividad en la incapacidad temporal: Instalación de GPS en el vehículo particular del trabajador.

Violación del derecho a la intimidad por el medio de control empleado. Efectos en la validez de la prueba y en la calificación del despido: Procede la nulidad del despido al basarse en hechos conocidos mediante la vulneración de un derecho fundamental. Análisis de la antigüedad y prestación de servicios. [SE DESESTIMA]

[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado “Jurisprudencia comentada”]

- **T.S. de 02-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2086/2011, IL 901/2012**

Convenio Colectivo: Interpretación de cláusulas. Legitimación para interponer conflicto colectivo: Empresa de ámbito provincial con dos centros de trabajo: uno con Comité de Empresa y otro con tres Delegados de personal. No procede otorgar legitimación activa al Comité demandante: Reduce de forma artificial en su demanda el ámbito del conflicto para hacerlo coincidir con el ámbito de su actuación. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 02-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3256/2011, IL 902/2012**

Incapacidad permanente total: Trabajador en segunda actividad. Para determinar la merma de rendimiento que afecta al solicitante, ha de hacerse en atención al conjunto de actividades que integran la profesión habitual, y no sólo a las que se puedan desempeñar como segunda actividad. [SE ESTIMA]

- ★ **T.S. de 10-07-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1306/2011, IL 876/2012**

Profesores de religión: Trienios. Comunidad Autónoma de Madrid. Reconocimiento de trienios en las mismas condiciones que los profesores funcionarios interinos. Normativa de la citada Comunidad autónoma que reconoce a los profesores de religión unos derechos retributivos iguales a los de los funcionarios docentes interinos. [SE DESESTIMA]

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

2012

JULIO

- | | | |
|----|--|------------|
| 19 | Residencia y mercado de trabajo de la Unión Europea. Familiar de trabajador turco
T.J.U.E. de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-451/11 | J 865/2012 |
|----|--|------------|

Tribunal Constitucional

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

2012

JULIO

- | | | |
|---|---|------------|
| 2 | Delito contra los derechos de los trabajadores y falta de lesiones. Inmediación y contradicción
T.C. n.º 144/2012 de 02/07/2012, Recurso de Amparo n.º 5637/2010 | J 866/2012 |
|---|---|------------|

Tribunal Supremo

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

2012

FEBRERO

- | | | |
|----|---|------------|
| 21 | Intervención de cirugía estética. No se dan las condiciones para la percepción del subsidio de Incapacidad temporal
T.S. Sala de lo Social de 21/02/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 769/2011 | J 877/2012 |
|----|---|------------|

JUNIO

- | | | |
|-----|---|------------|
| ★ 1 | Sucesión de contratas. Subrogación empresarial. Trabajadora sujeta a dos jornadas, con dos categorías diferentes
T.S. Sala de lo Social de 01/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1630/2011 | J 873/2012 |
|-----|---|------------|

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

- | | | |
|-----|---|------------|
| 4 | Conflicto colectivo. Baja por enfermedad. Complemento
T.S. Sala de lo Social de 04/06/2012, Recurso de Casación n.º 14/2011 | J 878/2012 |
| 5 | Sucesión de contratas. Empresas de seguridad. Escoltas
T.S. Sala de lo Social de 05/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3374/2011 | J 879/2012 |
| 6 | Libertad sindical. Comité intercentros. Composición. Proporcionalidad
T.S. Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación n.º 166/2011 | J 880/2012 |
| ★ 6 | Contrato de interinidad. Extinción por amortización de plaza. Despido improcedente
T.S. Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1623/2011 | J 874/2012 |

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
★ 7	Conflicto colectivo. Profesores de religión. Trienios T.S. Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 138/2011	J 872/2012	13	Caducidad de la acción. Inexistencia. Sanción T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2180/2011	J 894/2012
11	Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Acreditación T.S. Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4259/2011	J 881/2012	13	Conflicto colectivo. Permanencia en nivel contributivo. Promoción T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 109/2011	J 893/2012
11	Pensión de viudedad. Viuda divorciada T.S. Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2822/2011	J 882/2012	13	Desempleo. Procedencia. Relación laboral entre familiares T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1628/2011	J 892/2012
11	Subrogación empresarial. Ayuntamiento. Reversión de gestión de servicio público T.S. Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1886/2011	J 883/2012	13	Empresas de seguridad. Sucesión de contratas T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3017/2011	J 896/2012
11	Trabajador excedente no readmitido. Salarios de tramitación T.S. Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3860/2011	J 884/2012	13	Pensión de viudedad. Pareja de hecho T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3558/2011	J 895/2012
★ 11	Derecho de huelga. Servicios esenciales. Ejecución T.S. Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación n.º 110/2011	J 871/2012	13	Reclamación de salarios. Determinación del convenio colectivo aplicable T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1337/2011	J 897/2012
12	Contrato eventual por acumulación de tareas. Sustitución de personal en vacaciones. Inexistencia de despido T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3375/2011	J 864/2012	14	Complemento de permanencia y desempeño. Cosa juzgada. Sentencia de conflicto colectivo T.S. Sala de lo Social de 14/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4265/2011	J 898/2012
12	Despido improcedente. Periodo de salarios de tramitación. Vacaciones T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2484/2011	J 889/2012	15	Sucesión de contratas. Servicio de escoltas. Subrogación empresarial T.S. Sala de lo Social de 15/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4052/2011	J 899/2012
12	Empresas de seguridad. Sucesión de contratas T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4415/2011	J 891/2012	★ 18	Despido nulo. Alto cargo. Readmisión T.S. Sala de lo Social de 18/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011	J 875/2012
12	Extinción por causas económicas. Procedente T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011	J 890/2012	19	Cesión ilegal de trabajadores. Contrata. Realización de los mismos servicios que el personal funcionario T.S. Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2200/2011	J 900/2012
12	Relación laboral. Existencia entre arquitecto y ayuntamiento T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1831/2011	J 888/2012	19	Elecciones sindicales. Sistema de comunicación del censo electoral. Nulidad. Igualdad en el proceso T.S. Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 120/2011	J 903/2012
12	Salarios. Absorción y compensación. Aplicación de nuevo convenio T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3518/2011	J 886/2012	19	Reducción salarial del personal de Universidades Públicas de Cataluña. Aplicación del RDL 3/2010 T.S. Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 129/2011	J 904/2012
12	Sentencia. Incongruencia omisiva T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1888/2011	J 887/2012	★ 21	Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad T.S. Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011	
12	Trabajador autónomo económicamente dependiente. Contrato escrito. Naturaleza T.S. Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2060/2011	J 885/2012		[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado “Jurisprudencia comentada”]	

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
JULIO					
2	Conflicto colectivo. Interpretación de Convenio. Falta de legitimación activa de Comité de Empresa T.S. Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2086/2011	J 901/2012	3	Impugnación de convenio colectivo. Demanda de oficio T.S. Sala de lo Social de 03/07/2012, Recurso de Casación n.º 83/2011	J 869/2012
2	Incapacidad permanente total. Segunda ocupación. Valoración según las actividades de la profesión habitual T.S. Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3256/2011	J 902/2012	★ 10	Profesores de religión. Reconocimiento de trienios T.S. Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1306/2011	J 876/2012

Audiencia Nacional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2012			JULIO		
JUNIO					
★ 25	Despido colectivo. Nulo. Fraude de ley A.N. Sala de lo Social n.º 75/2012 de 25/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 94/2012	J 867/2012	4	Conflicto colectivo. Comité de empresa europeo. Elección de miembros A.N. Sala de lo Social n.º 80/2012 de 04/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 67/2012	J 868/2012
	[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]		★ 25	Despido colectivo. Nulidad A.N. Sala de lo Social n.º 90/2012 de 25/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 109/2012	J 862/2012
				[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	

Tribunales Superiores de Justicia

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía			Tribunal Superior de Justicia de Canarias		
2012			2012		
MARZO			MARZO		
8	Compatibilidad entre prestaciones de desempleo e incapacidad permanente. Información sobre el derecho de opción T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 813/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1521/2011	J 915/2012	30	Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011	J 929/2012
Tribunal Superior de Justicia de Asturias			ABRIL		
2012			★ 18		
JULIO			Personal laboral. Complemento de productividad. Discriminación salarial por razón de la temporalidad de la contratación T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 546/2012 de 18/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 2399/2009		
★ 27	Despido disciplinario. Amenazas. Proporcionalidad T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2201/2012 de 27/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 1117/2012	J 905/2012			J 908/2012
	[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]		30	Administración Pública. Despido improcedente. Extinción de contrato temporal celebrado en fraude de ley T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 731/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 1847/2011	J 938/2012

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
30	Desempleo. Inexistencia de responsabilidad empresarial por utilización errónea de contrato temporal T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 709/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 33/2010	J 940/2012	6	Cesión ilegal de trabajadores. Contrato de trabajo fijo discontinuo T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1378/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5570/2011	J 910/2012
30	Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012	J 939/2012	MAYO		
30	Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012	J 941/2012	15	Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2949/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 614/2012	J 942/2012
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León			15	Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2957/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1085/2012	J 943/2012
2012			16	Subrogación empresarial. Garantías por cambio de empresario T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2931/2012 de 16/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4767/2008	J 944/2012
MARZO			22	Personal laboral sanitario de Galicia. Horas de guardia. Determinación de las horas extraordinarias T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2987/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4845/2008	J 946/2012
7	Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012	J 912/2012	25	Responsabilidad civil empresarial. Exposición a amianto sin adecuadas medidas de seguridad. Sucesión de empresa T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3000/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5343/2008	J 947/2012
8	Administración pública. Extinción de contrato por tiempo indefinido por cobertura de la plaza T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 147/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 103/2012	J 913/2012	Tribunal Superior de Justicia de Madrid		
8	Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Reducción de la contrata T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 154/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 78/2012	J 914/2012	2012		
14	Extinción del contrato por acumulación de tareas. Despido improcedente T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 2071/2010	J 920/2012	MARZO		
14	Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Deber de abonar puntualmente los salarios. Crisis económica T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 194/2012	J 921/2012	9	Despido nulo. Vulneración de garantía de indemnidad. Cesión ilegal de trabajadores T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 221/2012 de 09/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5927/2011	J 916/2012
MAYO			13	Funcionario. Suspensión de funciones. Nulidad del expediente sancionador T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 279/2012 de 13/03/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 682/2007	J 917/2012
17	Incompetencia de la Jurisdicción social. Relación mercantil T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 363/2012 de 17/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 295/2012	J 945/2012	ABRIL		
Tribunal Superior de Justicia de Galicia			16	Procedimiento sancionador. Infracción laboral. Diferencias en la cotización a la Seguridad Social. Doble vínculo. Mediador T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 408/2012 de 16/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1559/2009	J 932/2012
2012			JULIO		
MARZO			★ 11	Despido colectivo por causas económicas. Nulidad T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 542/2012 de 11/07/2012, Recurso n.º 32/2012	J 863/2012

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
Tribunal Superior de Justicia de Murcia					
2012					
ABRIL					
13	Derechos fundamentales. Libertad sindical. Vulneración de la negociación colectiva. Tratamiento jurisprudencial T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 379/2012 de 13/04/2012, Recurso de Apelación n.º 368/2011	J 931/2012	27	Enfermedad profesional por exposición a amianto. Fallecimiento. Los daños morales a familiares quedan incluidos en la indemnización reconocida T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 934/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 443/2012	J 926/2012
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco			27	Jubilación parcial. Derecho a la prestación. Trabajador por cuenta ajena asimilado T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 928/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 625/2012	J 927/2012
2012			★ 27	Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012	J 906/2012
MARZO			ABRIL		
6	Extinción sucesiva de contratos de obra o servicio. Facultad de designación empresarial T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 617/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 384/2012	J 911/2012	3	Despido objetivo. Causas organizativas. Necesidad acreditada de amortización del puesto de trabajo T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1023/2012 de 03/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 782/2012	J 930/2012
13	FOGASA. Nulidad de Convenio de recuperación. Sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 683/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 405/2012	J 919/2012	17	Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de prohibición de uso personal de los medios de trabajo T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1072/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 831/2012	J 935/2012
13	Prórroga de la incapacidad temporal. Derecho al percibo del complemento previsto en Convenio Colectivo T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 756/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 471/2012	J 918/2012	17	Funcionarios. Retribuciones. Cantidades indebidamente impagadas en nómina. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010 T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 240/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 976/2011	J 933/2012
20	Acoso psicológico en el trabajo. Definición. Inexistencia T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 786/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 488/2012	J 922/2012	17	Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012	J 934/2012
20	Despido disciplinario improcedente. Trabajador con discapacidad. Conducta sin la gravedad y culpabilidad exigibles T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 834/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 515/2012	J 924/2012	★ 17	Funcionarios. Nóminas. Devolución de cantidades. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010 T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 238/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 928/2011	J 907/2012
20	Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012	J 923/2012	24	Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1143/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 898/2012	J 937/2012
20	Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012	J 925/2012	24	Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Personal de alta dirección T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1123/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 940/2012	J 936/2012
27	Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012	J 928/2012			

REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

ACCIDENTES DE TRABAJO

Indemnización

Accidente laboral. Indemnización de daños y perjuicios. Desestimación.:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1251/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 56/2008, IL J 909/2012

ACCIÓN PROTECTORA

Mejoras voluntarias

Conflicto colectivo. Baja por enfermedad. Complemento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/06/2012, Recurso de Casación n.º 14/2011, IL J 878/2012

ACOSO LABORAL

Acoso moral (mobbing)

Acoso psicológico en el trabajo. Definición. Inexistencia:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 786/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 488/2012, IL J 922/2012

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Conflicto colectivo. Profesores de religión. Trienios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 138/2011, IL J 872/2012

Ayuntamiento

Relación laboral. Existencia entre arquitecto y ayuntamiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1831/2011, IL J 888/2012

Despido

Administración pública. Extinción de contrato por tiempo indefinido por cobertura de la plaza:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 147/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 103/2012, IL J 913/2012

Extinción del contrato por acumulación de tareas. Despido improcedente:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 2071/2010, IL J 920/2012

Indefinido

Administración pública. Extinción de contrato por tiempo indefinido por cobertura de la plaza:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 147/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 103/2012, IL J 913/2012

Jornada

Personal laboral sanitario de Galicia. Horas de guardia. Determinación de las horas extraordinarias:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2987/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4845/2008, IL J 946/2012

Libertad sindical

Libertad sindical. Comité intercentros. Composición. Proporcionalidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación n.º 166/2011, IL J 880/2012

Derechos fundamentales. Libertad sindical. Vulneración de la negociación colectiva. Tratamiento jurisprudencial:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 379/2012 de 13/04/2012, Recurso de Apelación n.º 368/2011, IL J 931/2012

Salarios

Funcionarios. Nóminas. Devolución de cantidades. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 238/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 928/2011, IL J 907/2012

ALTA DIRECCIÓN

Despido nulo. Alto cargo. Readmisión:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011, IL J 875/2012

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Personal de alta dirección:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1123/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 940/2012, IL J 936/2012

AMIANTO

Enfermedad profesional por exposición a amianto. Fallecimiento. Los daños morales a familiares quedan incluidos en la indemnización reconocida:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 934/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 443/2012, IL J 926/2012

Medidas de prevención

Responsabilidad civil empresarial. Exposición a amianto sin adecuadas medidas de seguridad. Sucesión de empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3000/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5343/2008, IL J 947/2012

AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Contrato de interinidad. Extinción por amortización de plaza. Despido improcedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1623/2011, IL J 874/2012

ANTIGÜEDAD

Conflicto colectivo. Profesores de religión. Trienios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 138/2011, IL J 872/2012

Profesores de religión. Reconocimiento de trienios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1306/2011, IL J 876/2012

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

CAUSAS ECONÓMICAS

Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012, IL J 939/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Despido colectivo por causas económicas. Nulidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 542/2012 de 11/07/2012, Recurso n.º 32/2012, IL J 863/2012

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Cesión ilegal de trabajadores. Contrata. Realización de los mismos servicios que el personal funcionario:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2200/2011, IL J 900/2012

Cesión ilegal de trabajadores. Contrato de trabajo fijo discontinuo:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1378/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5570/2011, IL J 910/2012

Despido nulo. Vulneración de garantía de indemnidad. Cesión ilegal de trabajadores:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 221/2012 de 09/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5927/2011, IL J 916/2012

COMITÉ DE EMPRESA

Conflicto colectivo. Interpretación de Convenio. Falta de legitimación activa de Comité de Empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2086/2011, IL J 901/2012

Conflicto colectivo. Comité de empresa europeo. Elección de miembros:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 80/2012 de 04/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 67/2012, IL J 868/2012

COMITÉ INTERCENTROS

Libertad sindical. Comité intercentros. Composición. Proporcionalidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación n.º 166/2011, IL J 880/2012

COMPETENCIA JURISDICCIONAL

Incompetencia de la Jurisdicción social. Relación mercantil:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 363/2012 de 17/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 295/2012, IL J 945/2012

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Suspensión del contrato con reserva de puesto

Paternidad

Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011, IL J 929/2012

CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Funcionarios. Nóminas. Devolución de cantidades. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 238/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 928/2011, IL J 907/2012

Funcionarios. Retribuciones. Cantidades indebidamente impagadas en nómina. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 240/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 976/2011, IL J 933/2012

Complementos en función del trabajo realizado

Residencia

Residencia y mercado de trabajo de la Unión Europea. Familiar de trabajador turco:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-451/11, IL J 865/2012

Complementos personales

Antigüedad

Conflicto colectivo. Profesores de religión. Trienios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 138/2011, IL J 872/2012

Profesores de religión. Reconocimiento de trienios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1306/2011, IL J 876/2012

Horas extraordinarias

Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1143/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 4845/2008, IL J 937/2012

Cálculo

Personal laboral sanitario de Galicia. Horas de guardia. Determinación de las horas extraordinarias:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2987/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4845/2008, IL J 946/2012

Liquidación y pago

Compensación y absorción

Salarios. Absorción y compensación. Aplicación de nuevo convenio:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3518/2011, IL J 886/2012

Productividad

Personal laboral. Complemento de productividad. Discriminación salarial por razón de la temporalidad de la contratación:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 546/2012 de 18/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 2399/2009, IL J 908/2012

Salario

Funcionarios. Retribuciones. Cantidades indebidamente impagadas en nómina. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 240/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 976/2011, IL J 933/2012

CONFLICTOS COLECTIVOS

Desestimación

Conflicto colectivo. Baja por enfermedad. Complemento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/06/2012, Recurso de Casación n.º 14/2011, IL J 878/2012

Estimación

Conflicto colectivo. Permanencia en nivel contributivo. Promoción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 109/2011, IL J 893/2012

Legitimación

Conflicto colectivo. Interpretación de Convenio. Falta de legitimación activa de Comité de Empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2086/2011, IL J 901/2012

Procedimiento

Complemento de permanencia y desempeño. Cosa juzgada. Sentencia de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4265/2011, IL J 898/2012

CONTRATACIÓN LABORAL

Procedimiento sancionador. Infracción laboral. Diferencias en la cotización a la Seguridad Social. Doble vínculo. Mediador:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 408/2012 de 16/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1559/2009, IL J 932/2012

Modalidades

Contrato fijo discontinuo

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

Tipología

Contratación temporal

Administración Pública. Despido improcedente. Extinción de contrato temporal celebrado en fraude de ley:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 731/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 1847/2011, IL J 938/2012

contrato para obra o servicio determinado

Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Reducción de la contrata:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 154/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 78/2012, IL J 914/2012

Extinción sucesiva de contratos de obra o servicio. Facultad de designación empresarial:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 617/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 384/2012, IL J 911/2012

CONTRATO DE TRABAJO

Alta dirección

Despido nulo. Alto cargo. Readmisión:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011, IL J 875/2012

Eventual

Puesta a disposición (trabajo temporal)

Contrato eventual por acumulación de tareas. Sustitución de personal en vacaciones. Inexistencia de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3375/2011, IL J 864/2012

Extinción en fraude de ley

Contrato de interinidad. Extinción por amortización de plaza. Despido improcedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1623/2011, IL J 874/2012

Despido colectivo. Nulo. Fraude de ley:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 75/2012 de 25/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 94/2012, IL J 867/2012

Extinción por causas económicas

Extinción por causas económicas. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011, IL J 890/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012, IL J 939/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011, IL J 929/2012

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

Extinción por causas objetivas

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

Fijos-discontinuos (trabajos)

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

Interinidad

Contrato eventual por acumulación de tareas. Sustitución de personal en vacaciones. Inexistencia de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3375/2011, IL J 864/2012

Modificación

Acoso psicológico en el trabajo. Definición. Inexistencia:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 786/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 488/2012, IL J 922/2012

Obra o servicio determinado

Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Reducción de la contrata:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 154/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 78/2012, IL J 914/2012

Extinción sucesiva de contratos de obra o servicio. Facultad de designación empresarial:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 617/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 384/2012, IL J 911/2012

Temporal

Administración Pública. Despido improcedente. Extinción de contrato temporal celebrado en fraude de ley:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 731/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 1847/2011, IL J 938/2012

CONVENIOS COLECTIVOS

Aplicación e interpretación

Conflicto colectivo. Baja por enfermedad. Complemento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/06/2012, Recurso de Casación n.º 14/2011, IL J 878/2012

Reclamación de salarios. Determinación del convenio colectivo aplicable:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1337/2011, IL J 897/2012

Impugnación

Impugnación de convenio colectivo. Demanda de oficio:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2012, Recurso de Casación n.º 83/2011, IL J 869/2012

Interpretación

Conflicto colectivo. Permanencia en nivel contributivo. Promoción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 109/2011, IL J 893/2012

COSA JUZGADA

Complemento de permanencia y desempeño. Cosa juzgada. Sentencia de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4265/2011, IL J 898/2012

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Cotizaciones superpuestas

Procedimiento sancionador. Infracción laboral. Diferencias en la cotización a la Seguridad Social. Doble vínculo. Mediador:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 408/2012 de 16/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1559/2009, IL J 932/2012

Desempleo

Desempleo. Inexistencia de responsabilidad empresarial por utilización errónea de contrato temporal:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 709/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 33/2010, IL J 940/2012

DAÑOS MORALES

Indemnización

Enfermedad profesional por exposición a amianto. Fallecimiento. Los daños morales a familiares quedan incluidos en la indemnización reconocida:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 934/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 443/2012, IL J 926/2012

DELITOS

Contra los derechos de los trabajadores

Delito contra los derechos de los trabajadores y falta de lesiones. Inmediación y contradicción:

- Tribunal Constitucional n.º 144/2012 de 02/07/2012, Recurso de Amparo n.º 5637/2010, IL J 866/2012

DEMANDA

Conflicto colectivo

Conflicto colectivo. Interpretación de Convenio. Falta de legitimación activa de Comité de Empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2086/2011, IL J 901/2012

De indemnización por despido

Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012, IL J 925/2012

De salarios

Funcionarios. Nóminas. Devolución de cantidades. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 238/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 928/2011, IL J 907/2012

Despido

Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012, IL J 925/2012

DESEMPLEO

Compatibilidad

Compatibilidad entre prestaciones de desempleo e incapacidad permanente. Información sobre el derecho de opción:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 813/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1521/2011, IL J 915/2012

Demanda del INEM solicitando la revocación

Desempleo. Inexistencia de responsabilidad empresarial por utilización errónea de contrato temporal:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 709/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 33/2010, IL J 940/2012

Duración

Compatibilidad entre prestaciones de desempleo e incapacidad permanente. Información sobre el derecho de opción:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 813/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1521/2011, IL J 915/2012

Prestación

Compatibilidad entre prestaciones de desempleo e incapacidad permanente. Información sobre el derecho de opción:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 813/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1521/2011, IL J 915/2012

Desempleo. Inexistencia de responsabilidad empresarial por utilización errónea de contrato temporal:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 709/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 33/2010, IL J 940/2012

Reconocimiento

Desempleo. Procedencia. Relación laboral entre familiares:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1628/2011, IL J 892/2012

Reintegro de prestaciones indebidas

Desempleo. Inexistencia de responsabilidad empresarial por utilización errónea de contrato temporal:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 709/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 33/2010, IL J 940/2012

Trabajo familiar

Desempleo. Procedencia. Relación laboral entre familiares:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1628/2011, IL J 892/2012

DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Administración pública. Extinción de contrato por tiempo indefinido por cobertura de la plaza:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 147/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 103/2012, IL J 913/2012

Despido colectivo

Despido colectivo. Nulo. Fraude de ley:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 75/2012 de 25/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 94/2012, IL J 867/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2949/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 614/2012, IL J 942/2012
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2957/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1085/2012, IL J 943/2012

Despido colectivo por causas económicas. Nulidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 542/2012 de 11/07/2012, Recurso n.º 32/2012, IL J 863/2012

Despido disciplinario

Despido disciplinario. Amenazas. Proporcionalidad:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2201/2012 de 27/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 1117/2012, IL J 905/2012

Impugnación y calificación jurídica

Despido disciplinario improcedente. Trabajador con discapacidad. Conducta sin la gravedad y culpabilidad exigibles:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 834/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 515/2012, IL J 924/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

Procedencia, improcedencia y efectos jurídicos

Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de prohibición de uso personal de los medios de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1072/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 831/2012, IL J 935/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajador con discapacidad. Conducta sin la gravedad y culpabilidad exigibles:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 834/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 515/2012, IL J 924/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

Extinción contractual y despido

Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL J 870/2012

Administración Pública. Despido improcedente. Extinción de contrato temporal celebrado en fraude de ley:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 731/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 1847/2011, IL J 938/2012

Extinción del contrato por causas objetivas (fundamentación)

Extinción por causas económicas. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011, IL J 890/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012, IL J 939/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011, IL J 929/2012

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Deber de abonar puntualmente los salarios. Crisis económica:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 194/2012, IL J 921/2012

Despido objetivo. Causas organizativas. Necesidad acreditada de amortización del puesto de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1023/2012 de 03/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 782/2012, IL J 930/2012

Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012, IL J 928/2012

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012, IL J 925/2012

DESPIDO

Calificación

Extinción por causas económicas. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011, IL J 890/2012

Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL J 870/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

Causas técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011, IL J 929/2012

Despido objetivo. Causas organizativas. Necesidad acreditada de amortización del puesto de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1023/2012 de 03/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 782/2012, IL J 930/2012

Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012, IL J 928/2012

Contrato de fijo discontinuo

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

Contrato para obra o servicio determinado

Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Reducción de la contrata:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 154/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 78/2012, IL J 914/2012

Extinción sucesiva de contratos de obra o servicio. Facultad de designación empresarial:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 617/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 384/2012, IL J 911/2012

De cargo de alta dirección

Despido nulo. Alto cargo. Readmisión:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011, IL J 875/2012

Disciplinario

Despido disciplinario. Amenazas. Proporcionalidad:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2201/2012 de 27/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 1117/2012, IL J 905/2012

Improcedente

Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de prohibición de uso personal de los medios de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1072/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 831/2012, IL J 935/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajador con discapacidad. Conducta sin la gravedad y culpabilidad exigibles:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 834/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 515/2012, IL J 924/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de prohibición de uso personal de los medios de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1072/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 831/2012, IL J 935/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajador con discapacidad. Conducta sin la gravedad y culpabilidad exigibles:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 834/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 515/2012, IL J 924/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012, IL J 928/2012

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

Inexistencia

Contrato eventual por acumulación de tareas. Sustitución de personal en vacaciones. Inexistencia de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3375/2011, IL J 864/2012

Nulo

Despido nulo. Alto cargo. Readmisión:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011, IL J 875/2012

Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL J 870/2012

Despido colectivo. Nulidad:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 90/2012 de 25/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 109/2012, IL J 862/2012

Despido nulo. Vulneración de garantía de indemnidad. Cesión ilegal de trabajadores:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 221/2012 de 09/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5927/2011, IL J 916/2012

Objetivo

Extinción por causas económicas. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011, IL J 890/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012, IL J 939/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

Despido objetivo. Causas organizativas. Necesidad acreditada de amortización del puesto de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1023/2012 de 03/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 782/2012, IL J 930/2012

Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012, IL J 928/2012

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012, IL J 925/2012

Procedente

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011, IL J 929/2012

Despido objetivo. Causas organizativas. Necesidad acreditada de amortización del puesto de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1023/2012 de 03/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 782/2012, IL J 930/2012

Readmisión

Extinción del contrato por acumulación de tareas. Despido improcedente:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 2071/2010, IL J 920/2012

Salarios de tramitación

Despido improcedente. Periodo de salarios de tramitación. Vacaciones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2484/2011, IL J 889/2012

Trabajador excedente no readmitido. Salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3860/2011, IL J 884/2012

Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012, IL J 925/2012

DISCRIMINACIÓN

Salarial

Personal laboral. Complemento de productividad. Discriminación salarial por razón de la temporalidad de la contratación:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 546/2012 de 18/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 2399/2009, IL J 908/2012

ELECCIONES SINDICALES

Reclamaciones en materia electoral

Elecciones sindicales. Sistema de comunicación del censo electoral. Nulidad. Igualdad en el proceso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 120/2011, IL J 903/2012

EXCEDENCIAS

Voluntaria

Trabajador excedente no readmitido. Salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3860/2011, IL J 884/2012

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Extinción por causas económicas. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011, IL J 890/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012, IL J 939/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011, IL J 929/2012

Despido colectivo por causas económicas. Nulidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 542/2012 de 11/07/2012, Recurso n.º 32/2012, IL J 863/2012

Despido objetivo. Causas organizativas. Necesidad acreditada de amortización del puesto de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1023/2012 de 03/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 782/2012, IL J 930/2012

Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012, IL J 928/2012

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

Causas generales

Contrato eventual por acumulación de tareas. Sustitución de personal en vacaciones. Inexistencia de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3375/2011, IL J 864/2012

Causas objetivas

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Deber de abonar puntualmente los salarios. Crisis económica:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 194/2012, IL J 921/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2949/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 614/2012, IL J 942/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2957/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1085/2012, IL J 943/2012

Despido

Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL J 870/2012

Despido colectivo

Despido colectivo. Nulo. Fraude de ley:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 75/2012 de 25/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 94/2012, IL J 867/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2949/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 614/2012, IL J 942/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2957/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1085/2012, IL J 943/2012

Despido colectivo por causas económicas. Nulidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 542/2012 de 11/07/2012, Recurso n.º 32/2012, IL J 863/2012

Periodo de consultas

Despido colectivo. Nulidad:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 90/2012 de 25/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 109/2012, IL J 862/2012

Despido disciplinario

Despido disciplinario. Amenazas. Proporcionalidad:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2201/2012 de 27/07/2012, Recurso de Suplicación n.º 1117/2012, IL J 905/2012

Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de prohibición de uso personal de los medios de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1072/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 831/2012, IL J 935/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajador con discapacidad. Conducta sin la gravedad y culpabilidad exigibles:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 834/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 515/2012, IL J 924/2012

Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

Despido improcedente

Administración Pública. Despido improcedente. Extinción de contrato temporal celebrado en fraude de ley:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 731/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 1847/2011, IL J 938/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2949/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 614/2012, IL J 942/2012

Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de prohibición de uso personal de los medios de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1072/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 831/2012, IL J 935/2012

Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012, IL J 928/2012

Despido nulo

Despido nulo. Alto cargo. Readmisión:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011, IL J 875/2012

Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL J 870/2012

Despido nulo. Vulneración de garantía de indemnidad. Cesión ilegal de trabajadores:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 221/2012 de 09/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5927/2011, IL J 916/2012

Despido por causas objetivas

Extinción por causas económicas. Procedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3638/2011, IL J 890/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012, IL J 939/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Despido objetivo. Procedente. Causas productivas y económicas, ajenas al permiso de paternidad:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 499/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1639/2011, IL J 929/2012

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Deber de abonar puntualmente los salarios. Crisis económica:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 194/2012, IL J 921/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2949/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 614/2012, IL J 942/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2957/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1085/2012, IL J 943/2012

Despido objetivo. Causas organizativas. Necesidad acreditada de amortización del puesto de trabajo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1023/2012 de 03/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 782/2012, IL J 930/2012

Despido objetivo. Causas organizativas y de producción. Se requiere prueba de la causa específica, no genérica:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 941/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 608/2012, IL J 928/2012

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012, IL J 925/2012

Despido procedente

Despido objetivo. Causas económicas. Pérdidas acumuladas y descenso de ingresos por reducción de subvenciones:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 690/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 228/2012, IL J 939/2012

Despido objetivo. Causas económicas. Reducción de costes salariales y adecuación de la plantilla:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 674/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 268/2012, IL J 941/2012

Salarios de tramitación

Despido improcedente. Periodo de salarios de tramitación. Vacaciones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2484/2011, IL J 889/2012

Trabajador excedente no readmitido. Salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3860/2011, IL J 884/2012

Despido objetivo improcedente. Extinción del contrato de escolta tras el cese definitivo de ETA:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 811/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 616/2012, IL J 925/2012

Por causas objetivas

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Deber de abonar puntualmente los salarios. Crisis económica:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 194/2012, IL J 921/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2949/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 614/2012, IL J 942/2012

Despido colectivo por causas objetivas. Exigencia de información a los representantes legales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2957/2012 de 15/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 1085/2012, IL J 943/2012

Por cumplimiento de lo pactado

Ejecución de la obra o servicio

Extinción sucesiva de contratos de obra o servicio. Facultad de designación empresarial:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 617/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 384/2012, IL J 911/2012

Voluntad del trabajador

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Deber de abonar puntualmente los salarios. Crisis económica:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 194/2012, IL J 921/2012

EXTRANJEROS

Situaciones

Residencia

Residencia y mercado de trabajo de la Unión Europea. Familiar de trabajador turco:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-451/11, IL J 865/2012

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Devolución de cantidades

FOGASA. Nulidad de Convenio de recuperación. Sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 683/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 505/2012, IL J 919/2012

Pago de prestaciones

FOGASA. Nulidad de Convenio de recuperación. Sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 683/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 405/2012, IL J 919/2012

FRAUDE DE LEY

Contrato de interinidad. Extinción por amortización de plaza. Despido improcedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1623/2011, IL J 874/2012

Despido colectivo. Nulidad:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 90/2012 de 25/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 109/2012, IL J 862/2012

Despido colectivo. Nulo. Fraude de ley:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 75/2012 de 25/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 94/2012, IL J 867/2012

FUNCIONARIOS

Funcionario. Suspensión de funciones. Nulidad del expediente sancionador:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 279/2012 de 13/03/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 682/2007, IL J 917/2012

Funcionarios. Nóminas. Devolución de cantidades. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 238/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 928/2011, IL J 907/2012

Funcionarios. Retribuciones. Cantidades indebidamente impagadas en nómina. Inconstitucionalidad del RDL 8/2010:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 240/2012 de 17/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 976/2011, IL J 933/2012

HORAS EXTRAORDINARIAS

Personal laboral sanitario de Galicia. Horas de guardia. Determinación de las horas extraordinarias:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2987/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4845/2008, IL J 946/2012

Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1143/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 898/2012, IL J 937/2012

HUELGA

Servicios esenciales

Derecho de huelga. Servicios esenciales. Ejecución:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación n.º 110/2011, IL J 871/2012

IGUALDAD

Libertad sindical

Elecciones sindicales. Sistema de comunicación del censo electoral. Nulidad. Igualdad en el proceso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 120/2011, IL J 903/2012

Derechos fundamentales. Libertad sindical. Vulneración de la negociación colectiva. Tratamiento jurisprudencial:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 379/2012 de 13/04/2012, Recurso de Apelación n.º 368/2011, IL J 931/2012

INCAPACIDAD LABORAL

Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL J 870/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA

Total

Incapacidad permanente total. Segunda ocupación. Valoración según las actividades de la profesión habitual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3256/2011, IL J 902/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Para ocupación habitual

Incapacidad permanente total. Segunda ocupación. Valoración según las actividades de la profesión habitual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3256/2011, IL J 902/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE

Incapacidad permanente total

Incapacidad permanente total. Segunda ocupación. Valoración según las actividades de la profesión habitual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3256/2011, IL J 902/2012

Compatibilidad entre prestaciones de desempleo e incapacidad permanente. Información sobre el derecho de opción:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 813/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1521/2011, IL J 915/2012

INCAPACIDAD TEMPORAL

Extinción de la relación laboral

Nulidad de despido por actividad durante incapacidad temporal. Instalación de GPS. Violación de la intimidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2194/2011, IL J 870/2012

Prestación económica

Intervención de cirugía estética. No se dan las condiciones para la percepción del subsidio de Incapacidad temporal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/02/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 769/2011, IL J 877/2012

Cuántía

Prórroga de la incapacidad temporal. Derecho al percibo del complemento previsto en Convenio Colectivo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 756/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 471/2012, IL J 918/2012

Trabajo durante la situación de IT

Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

INDEMNIZACIÓN

Por daños y perjuicios

Accidente laboral. Indemnización de daños y perjuicios. Desestimación.:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1251/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 56/2008, IL J 909/2012

Daños morales

Enfermedad profesional por exposición a amianto. Fallecimiento. Los daños morales a familiares quedan incluidos en la indemnización reconocida:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 934/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 443/2012, IL J 926/2012

INFRACCIONES

Faltas laborales

Procedimiento sancionador. Infracción laboral. Diferencias en la cotización a la Seguridad Social. Doble vínculo. Mediador:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 408/2012 de 16/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1559/2009, IL J 932/2012

Prescripción y caducidad

Caducidad de la acción. Inexistencia. Sanción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2180/2011, IL J 894/2012

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Actuación

Actas de infracción

Procedimiento sancionador. Infracción laboral. Diferencias en la cotización a la Seguridad Social. Doble vínculo. Mediador:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 408/2012 de 16/04/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1559/2009, IL J 932/2012

JUBILACIÓN

Parcial

Jubilación parcial. Derecho a la prestación. Trabajador por cuenta ajena asimilado:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 928/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 625/2012, IL J 927/2012

JURISDICCIÓN SOCIAL

Trabajador autónomo económicamente dependiente. Contrato escrito. Naturaleza:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2060/2011, IL J 885/2012

Incompetencia

Incompetencia de la Jurisdicción social. Relación mercantil:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 363/2012 de 17/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 295/2012, IL J 945/2012

LESIONES

Delito contra los derechos de los trabajadores y falta de lesiones. Inmediación y contradicción:

- Tribunal Constitucional n.º 144/2012 de 02/07/2012, Recurso de Amparo n.º 5637/2010, IL J 866/2012

Falta

Delito contra los derechos de los trabajadores y falta de lesiones. Inmediación y contradicción:

- Tribunal Constitucional n.º 144/2012 de 02/07/2012, Recurso de Amparo n.º 5637/2010, IL J 866/2012

LIBERTAD SINDICAL

Conflictos colectivos

Elecciones sindicales. Sistema de comunicación del censo electoral. Nulidad. Igualdad en el proceso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 120/2011, IL J 903/2012

Representatividad

Libertad sindical. Comité intercentros. Composición. Proporcionalidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2012, Recurso de Casación n.º 166/2011, IL J 880/2012

MEJORAS VOLUNTARIAS

Complemento IT

Conflicto colectivo. Baja por enfermedad. Complemento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/06/2012, Recurso de Casación n.º 14/2011, IL J 878/2012

MODIFICACIÓN PROCESALES

Conflicto colectivo

Tramitación y finalización, cosa juzgada

Complemento de permanencia y desempeño. Cosa juzgada. Sentencia de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4265/2011, IL J 898/2012

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Subrogación empresarial. Garantías por cambio de empresario:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2931/2012 de 16/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4767/2008, IL J 944/2012

Sustancial de las condiciones de trabajo

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Personal de alta dirección:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1123/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 940/2012, IL J 936/2012

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Acoso psicológico en el trabajo. Definición. Inexistencia:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 786/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 488/2012, IL J 922/2012

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de orfandad

Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012, IL J 934/2012

Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3558/2011, IL J 895/2012

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4259/2011, IL J 881/2012

Pensión de viudedad. Viuda divorciada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2822/2011, IL J 882/2012

Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012, IL J 934/2012

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Libertad sindical

Derechos fundamentales. Libertad sindical. Vulneración de la negociación colectiva. Tratamiento jurisprudencial:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 379/2012 de 13/04/2012, Recurso de Apelación n.º 368/2011, IL J 931/2012

ORFANDAD

Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012, IL J 934/2012

PENSIÓN

De viudedad

Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012, IL J 934/2012

Orfandad

Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012, IL J 934/2012

PRESTACIONES

Jubilación

Jubilación parcial. Derecho a la prestación. Trabajador por cuenta ajena asimilado:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 928/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 625/2012, IL J 927/2012

Por desempleo

Compatibilidad entre prestaciones de desempleo e incapacidad permanente. Información sobre el derecho de opción:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 813/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1521/2011, IL J 915/2012

Desempleo. Inexistencia de responsabilidad empresarial por utilización errónea de contrato temporal:

- T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 709/2012 de 30/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 33/2010, IL J 940/2012

Reintegro

FOGASA. Nulidad de Convenio de recuperación. Sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 683/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 405/2012, IL J 919/2012

Viudedad

Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012, IL J 934/2012

PROCEDIMIENTO LABORAL

Caducidad de acción

Caducidad de la acción. Inexistencia. Sanción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2180/2011, IL J 894/2012

Conflicto colectivo

Complemento de permanencia y desempeño. Cosa juzgada. Sentencia de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4265/2011, IL J 898/2012

Conflicto colectivo. Interpretación de Convenio. Falta de legitimación activa de Comité de Empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2086/2011, IL J 901/2012

Ejecución

Fondo de garantía salarial (FOGASA)

FOGASA. Nulidad de Convenio de recuperación. Sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 683/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 405/2012, IL J 919/2012

Procesos especiales

Proceso de impugnación de sanciones

- Caducidad de la acción. Inexistencia. Sanción:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2180/2011, IL J 894/2012

Proceso por despidos colectivos

- Despido colectivo. Nulidad:
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 90/2012 de 25/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 109/2012, IL J 862/2012

PRODUCTIVIDAD

- Personal laboral. Complemento de productividad. Discriminación salarial por razón de la temporalidad de la contratación:
 - T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 546/2012 de 18/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 2399/2009, IL J 908/2012

RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

- Reducción salarial del personal de Universidades Públicas de Cataluña. Aplicación del RDL 3/2010:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 129/2011, IL J 904/2012

- Personal laboral. Complemento de productividad. Discriminación salarial por razón de la temporalidad de la contratación:
 - T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 546/2012 de 18/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 2399/2009, IL J 908/2012

REDUCCIÓN DE JORNADA

- Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo:
 - T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Faltas

Muy graves

Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza

- Despido disciplinario improcedente. Trabajo durante la situación de incapacidad temporal. No supone incumplimiento contractual:
 - T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 813/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 591/2012, IL J 923/2012

RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Asimilaciones

- Jubilación parcial. Derecho a la prestación. Trabajador por cuenta ajena asimilado:
 - T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 928/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 625/2012, IL J 927/2012

RELACION LABORAL

Existencia

- Desempleo. Procedencia. Relación laboral entre familiares:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1628/2011, IL J 892/2012
- Relación laboral. Existencia entre arquitecto y ayuntamiento:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1831/2011, IL J 888/2012

No existencia

- Incompetencia de la Jurisdicción social. Relación mercantil:
 - T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 363/2012 de 17/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 295/2012, IL J 945/2012

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

Directivos o personal de alta dirección

- Despido nulo. Alto cargo. Readmisión:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2604/2011, IL J 875/2012
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Personal de alta dirección:
 - T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1123/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 940/2012, IL J 936/2012

Profesores de religión

- Conflicto colectivo. Profesores de religión. Trienios:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 138/2011, IL J 872/2012
- Profesores de religión. Reconocimiento de trienios:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1306/2011, IL J 876/2012

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Comité de empresa

- Conflicto colectivo. Interpretación de Convenio. Falta de legitimación activa de Comité de Empresa:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2086/2011, IL J 901/2012
- Conflicto colectivo. Comité de empresa europeo. Elección de miembros:
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 80/2012 de 04/07/2012, Conflicto Colectivo n.º 67/2012, IL J 868/2012

RESIDENCIA

- Residencia y mercado de trabajo de la Unión Europea. Familiar de trabajador turco:
 - Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-451/11, IL J 865/2012

Permanente

- Residencia y mercado de trabajo de la Unión Europea. Familiar de trabajador turco:
 - Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-451/11, IL J 865/2012

Temporal

- Residencia y mercado de trabajo de la Unión Europea. Familiar de trabajador turco:
 - Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-451/11, IL J 865/2012

RESPONSABILIDAD

Responsabilidad empresarial

- Responsabilidad civil empresarial. Exposición a amianto sin adecuadas medidas de seguridad. Sucesión de empresa:
 - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3000/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5343/2008, IL J 947/2012

SALARIO

Absorción y compensación

- Salarios. Absorción y compensación. Aplicación de nuevo convenio:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3518/2011, IL J 886/2012

Complementos o pluses: Productividad

- Personal laboral. Complemento de productividad. Discriminación salarial por razón de la temporalidad de la contratación:
 - T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 546/2012 de 18/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 2399/2009, IL J 908/2012

De convenio

- Reclamación de salarios. Determinación del convenio colectivo aplicable:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1337/2011, IL J 897/2012

Diferencias salariales

- Reducción salarial del personal de Universidades Públicas de Cataluña. Aplicación del RDL 3/2010:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 129/2011, IL J 904/2012

Discriminación

- Personal laboral. Complemento de productividad. Discriminación salarial por razón de la temporalidad de la contratación:
 - T.S.J. Canarias Sala de lo Social n.º 546/2012 de 18/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 2399/2009, IL J 908/2012

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

- FOGASA. Nulidad de Convenio de recuperación. Sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado:
 - T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 683/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 405/2012, IL J 919/2012

Horas extraordinarias

- Personal laboral sanitario de Galicia. Horas de guardia. Determinación de las horas extraordinarias:
 - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2987/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4845/2008, IL J 946/2012
- Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:
 - T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1143/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 898/2012, IL J 937/2012

Reducción

- Reducción salarial del personal de Universidades Públicas de Cataluña. Aplicación del RDL 3/2010:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 129/2011, IL J 904/2012

SEGURIDAD SOCIAL

Prestaciones económicas

Incapacidad temporal

Intervención de cirugía estética. No se dan las condiciones para la percepción del subsidio de Incapacidad temporal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/02/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 769/2011, IL J 877/2012

Prórroga de la incapacidad temporal. Derecho al percibo del complemento previsto en Convenio Colectivo:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 756/2012 de 13/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 471/2012, IL J 918/2012

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Accidente laboral. Indemnización de daños y perjuicios. Desestimación.:
• T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1251/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 56/2008, IL J 909/2012

Amianto

Responsabilidad civil empresarial. Exposición a amianto sin adecuadas medidas de seguridad. Sucesión de empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3000/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5343/2008, IL J 947/2012

Enfermedad profesional por exposición a amianto. Fallecimiento. Los daños morales a familiares quedan incluidos en la indemnización reconocida:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 934/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 443/2012, IL J 926/2012

Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

Responsabilidad civil

Responsabilidad civil empresarial. Exposición a amianto sin adecuadas medidas de seguridad. Sucesión de empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3000/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5343/2008, IL J 947/2012

SENTENCIA

Incongruencia

Sentencia. Incongruencia omisiva:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1888/2011, IL J 887/2012

Incongruencia omisiva

Sentencia. Incongruencia omisiva:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1888/2011, IL J 887/2012

SINDICATOS

Libertad sindical

Elecciones sindicales. Sistema de comunicación del censo electoral. Nulidad. Igualdad en el proceso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2012, Recurso de Casación n.º 120/2011, IL J 903/2012

Derechos fundamentales. Libertad sindical. Vulneración de la negociación colectiva. Tratamiento jurisprudencial:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 379/2012 de 13/04/2012, Recurso de Apelación n.º 368/2011, IL J 931/2012

SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Empresas de seguridad. Sucesión de contratas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4415/2011, IL J 891/2012

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3017/2011, IL J 896/2012

Subrogación empresarial. Ayuntamiento. Reversión de gestión de servicio público:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1886/2011, IL J 883/2012

Sucesión de contratas. Servicio de escoltas. Subrogación empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4052/2011, IL J 899/2012

Sucesión de contratas. Subrogación empresarial. Trabajadora sujeta a dos jornadas, con dos categorías diferentes:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 01/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1630/2011, IL J 873/2012

Responsabilidad civil empresarial. Exposición a amianto sin adecuadas medidas de seguridad. Sucesión de empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3000/2012 de 25/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 5343/2008, IL J 947/2012

Subrogación empresarial. Garantías por cambio de empresario:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2931/2012 de 16/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4767/2008, IL J 944/2012

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo durante ERE de suspensión. Improcedente. Contrato de fomento de la contratación indefinida. Indemnización:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 922/2012 de 27/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 742/2012, IL J 906/2012

TIEMPO DE TRABAJO

Horas extraordinarias

Horas extraordinarias. Retribución. Empresas de seguridad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1143/2012 de 24/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 898/2012, IL J 937/2012

Jornada

Máxima (cómputo)

Personal laboral sanitario de Galicia. Horas de guardia. Determinación de las horas extraordinarias:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2987/2012 de 22/05/2012, Recurso de Suplicación n.º 4845/2008, IL J 946/2012

Reducción de jornada

Despido objetivo. Amortización del puesto. Antigüedad en contrato fijo-discontinuo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 07/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 168/2012, IL J 912/2012

VACACIONES

Compensación

Despido improcedente. Periodo de salarios de tramitación. Vacaciones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2484/2011, IL J 889/2012

TRABAJADORES

Autónomos

Económicamente dependientes (TRADE)

Trabajador autónomo económicamente dependiente. Contrato escrito. Naturaleza:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2060/2011, IL J 885/2012

TRIENIOS

Conflicto colectivo. Profesores de religión. Trienios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 138/2011, IL J 872/2012

Profesores de religión. Reconocimiento de trienios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1306/2011, IL J 876/2012

VACACIONES

Despido improcedente. Periodo de salarios de tramitación. Vacaciones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2484/2011, IL J 889/2012

VIUDEDAD

Viudedad. Inexistencia de pensión compensatoria. Derecho a acrecer de la pensión de orfandad:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social n.º 1079/2012 de 17/04/2012, Recurso de Suplicación n.º 824/2012, IL J 934/2012

Inexistencia de vínculo matrimonial

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3558/2011, IL J 895/2012

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4259/2011, IL J 881/2012

Pensión de viudedad. Viuda divorciada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2822/2011, IL J 882/2012

Solicitud

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3558/2011, IL J 895/2012

REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 9: J 908/2012; Art. 14: J 908/2012; Art. 20: J 871/2012; Art. 24: J 866/2012, J 875/2012, J 894/2012; Art. 28: J 871/2012, J 931/2012; Art. 37: J 931/2012; Art. 40: J 889/2012; Art. 149: J 931/2012
- **Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003. Ordenación del tiempo de trabajo:** Ind. de la norma único: J 946/2012
- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación:** Art. 19: J 922/2012
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1101: J 926/2012; Art. 1106: J 926/2012; Art. 1107: J 926/2012; Art. 1257: J 880/2012; Art. 1258: J 903/2012; Art. 1281: J 893/2012, J 903/2012
- **Código Civil. Título Preliminar. De las normas jurídicas, su aplicación y eficacia (Arts. 1 a 16):** Art. 6: J 867/2012, J 874/2012
- **Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre. Tribunal Constitucional:** Art. 35: J 904/2012; Art. 86: J 907/2012
- **Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio. Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia:** Art. 10: J 931/2012
- **Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio. Poder judicial:** Art. 5: J 907/2012, J 933/2012
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 4: J 880/2012; Art. 6: J 901/2012; Art. 7: J 901/2012
- **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Código Penal:** Art. 316: J 866/2012; Art. 621: J 866/2012
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Educación:** Disp. adic. 3: J 872/2012, J 876/2012
- **Ley 9/1987, de 12 de mayo. Órganos de representación del personal de las Administraciones Públicas:** Art. 11: J 931/2012
- **Ley 9/1992, de 30 de abril. Mediación en seguros privados:** Art. 3: J 932/2012
- **Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común:** Art. 12: J 867/2012; Art. 20: J 917/2012; Art. 21: J 917/2012; Art. 28: J 917/2012; Art. 35: J 915/2012; Art. 38: J 915/2012; Art. 64: J 917/2012; Art. 129: J 917/2012; Art. 135: J 917/2012
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 14: J 909/2012, J 947/2012; Art. 15: J 909/2012, J 922/2012, J 947/2012; Art. 16: J 922/2012, J 947/2012; Art. 17: J 947/2012; Art. 22: J 909/2012; Art. 24: J 922/2012; Art. 25: J 909/2012; Art. 28: J 922/2012; Art. 45: J 922/2012
- **Ley 10/1997, de 24 de abril. Derechos de información y consulta de los trabajadores:** Art. 27: J 868/2012
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 218: J 870/2012, J 887/2012
- **Ley 11/2002, de 6 de mayo. Reguladora del Centro Nacional de Inteligencia:** Art. 5: J 917/2012
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Medidas fiscales, administrativas y del orden social:** Art. 28: J 922/2012
- **Ley 26/2006, de 17 de julio. Mediación de seguros y reaseguros privados:** Art. 2: J 932/2012
- **Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Mejora del crecimiento y del empleo:** Disp. adic. 11: J 919/2012
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público:** Art. 4: J 872/2012; Art. 7: J 872/2012, J 876/2012; Art. 21: J 904/2012; Art. 25: J 872/2012; Art. 27: J 872/2012, J 876/2012; Art. 96: J 920/2012
- **Ley 20/2007, de 11 de julio. Estatuto del Trabajo Autónomo:** Art. 11: J 885/2012; Art. 12: J 885/2012
- **Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Medidas en materia de Seguridad Social:** Disp. adic. 3: J 895/2012
- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:** Art. 2: J 906/2012
- **Ley 39/2010, de 22 de diciembre. Presupuestos Generales del Estado para el año 2011:** Ind. de la norma único: J 933/2012
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre. Reguladora de la jurisdicción social:** Art. 13: J 862/2012; Art. 124: J 862/2012, J 867/2012; Disp. trans. 2: J 864/2012
- **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo. Relaciones de trabajo:** Art. 6: J 871/2012
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público:** Disp. adic. 9: J 904/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:** Art. 7: J 892/2012; Art. 97: J 927/2012; Art. 128: J 877/2012, J 918/2012; Art. 131: J 918/2012; Art. 131: J 918/2012; Art. 137: J 902/2012; Art. 141: J 902/2012; Art. 166: J 927/2012; Art. 174: J 881/2012, J 895/2012, J 934/2012; Art. 175: J 934/2012; Art. 193: J 927/2012; Art. 208: J 915/2012, J 940/2012; Art. 212: J 915/2012; Art. 213: J 915/2012, J 938/2012; Art. 221: J 915/2012; Disp. adic. 27: J 917/2012; Disp. trans. 5: J 902/2012; Disp. trans. 18: J 882/2012, J 934/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 888/2012, J 892/2012, J 897/2012, J 927/2012, J 932/2012, J 945/2012; Art. 2: J 945/2012; Art. 4: J 908/2012, J 916/2012, J 922/2012, J 939/2012, J 947/2012; Art. 8: J 892/2012, J 927/2012; Art. 12: J 912/2012, J 927/2012; Art. 15: J 864/2012, J 910/2012, J 911/2012, J 914/2012; Art. 17: J 908/2012, J 925/2012, J 938/2012, J 939/2012; Art. 18: J 922/2012, J 935/2012; Art. 20: J 922/2012, J 947/2012; Art. 26: J 886/2012, J 946/2012; Art. 29: J 908/2012, J 926/2012; Art. 34: J 946/2012; Art. 35: J 946/2012; Art. 36: J 922/2012; Art. 39: J 922/2012; Art. 40: J 922/2012; Art. 41: J 922/2012, J 944/2012; Art. 42: J 900/2012, J 910/2012, J 916/2012; Art. 43: J 900/2012, J 910/2012,

- J 916/2012; **Art. 44:** J 873/2012, J 883/2012, J 910/2012, J 944/2012; **Art. 48:** J 915/2012; **Art. 49:** J 911/2012, J 913/2012, J 914/2012, J 915/2012; **Art. 50:** J 921/2012, J 922/2012; **Art. 51:** J 862/2012, J 867/2012, J 890/2012, J 906/2012, J 912/2012, J 925/2012, J 928/2012, J 929/2012, J 930/2012, J 939/2012, J 941/2012; **Art. 52:** J 890/2012, J 906/2012, J 912/2012, J 921/2012, J 925/2012, J 928/2012, J 929/2012, J 930/2012, J 939/2012, J 941/2012, J 943/2012; **Art. 53:** J 925/2012, J 928/2012, J 929/2012, J 942/2012, J 943/2012; **Art. 54.2.c):** J 905/2012, J 923/2012, J 924/2012, J 935/2012; **Art. 55:** J 870/2012, J 911/2012, J 923/2012, J 924/2012, J 929/2012, J 935/2012, J 938/2012, J 939/2012; **Art. 56:** J 884/2012, J 889/2012, J 906/2012, J 910/2012, J 925/2012, J 938/2012, J 939/2012, J 942/2012; **Art. 58:** J 923/2012; **Art. 59:** J 910/2012, J 925/2012, J 937/2012, J 947/2012; **Art. 62:** J 901/2012; **Art. 63:** J 868/2012, J 880/2012, J 901/2012; **Art. 65:** J 901/2012; **Art. 71:** J 880/2012; **Art. 82:** J 878/2012; **Art. 83:** J 897/2012; **Art. 85:** J 904/2012; **Art. 86:** J 878/2012; **Art. 87:** J 869/2012, J 901/2012; **Art. 88:** J 869/2012; **Art. 90:** J 869/2012
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** **Art. 69:** J 894/2012; **Art. 73:** J 894/2012; **Art. 110:** J 889/2012; **Art. 111:** J 889/2012; **Art. 114:** J 894/2012; **Art. 145:** J 940/2012; **Art. 158:** J 898/2012; **Art. 205:** J 870/2012; **Art. 211:** J 875/2012; **Art. 212:** J 875/2012; **Art. 217:** J 870/2012
 - **Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre. Responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor:** **Tabla 2:** J 926/2012
 - **Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo. Cuadro de enfermedades profesionales:** Ind. de la norma único: J 926/2012
 - **Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. Medidas de fomento del empleo:** **Art. 38:** J 938/2012; **Art. 39:** J 938/2012
 - **Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. Fondo de Garantía Salarial:** **Art. 2:** J 919/2012
 - **Real Decreto 625/1985, de 2 de abril. Desarrollo de la L. 31/1984, de 2-VIII, protección por desempleo:** **Art. 16:** J 915/2012
 - **Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Personal de alta dirección:** Ind. de la norma único: J 936/2012; **Art. 11:** J 875/2012
 - **Real Decreto 33/1986, de 10 de enero. Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado:** Ind. de la norma único: J 917/2012
 - **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada:** **Art. 2:** J 911/2012; **Art. 6:** J 911/2012; **Art. 8:** J 911/2012
 - **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial:** **Art. 1:** J 940/2012
 - **Real Decreto 696/2007, de 1 de junio. Relación laboral de los profesores de religión:** **Art. 4:** J 876/2012
 - **Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio. Medidas urgentes de empleo destinadas a trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales:** **Art. 1:** J 919/2012
 - **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. 6:** J 863/2012; **Art. 7:** J 863/2012
 - **Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre. Reglamento general de prestaciones económicas:**