

SUMARIO

	Página
Editorial	4
Doctrina científica	
Comentario de urgencia de las novedades laborales de la Ley de Presupuestos Generales para el año 2012 y su reforma por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio. <i>José María Blanco Martín y Raquel Blanco Sanfrutos</i>	6
El recurso de suplicación en la ley reguladora de la jurisdicción social. <i>M.ª Asunción Barrio Calle</i>	20
Peculiaridades de los contratos formativos tras la Reforma Laboral. <i>Pilar Palomino Saurina</i> ...	42
Preguntas con respuesta	
¿De qué forma ha modificado la nueva ley de la reforma laboral la vigencia de los convenios colectivos?	54
A raíz de la Ley 3/2012, de Reforma Laboral ¿sigue estando exenta en el IRPF la indemnización por despido improcedente así reconocido por el empresario?	54
Laboral al día	
Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de julio	56
Índices y datos socio-económicos	
IPC de junio 2012, desempleo (2.º trimestre 2012 y avance de los datos de julio), SMI, IPREM, Euribor	62
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	66
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 julio	70
Repertorio de Legislación	
Normas de interés	82
Repertorio cronológico de legislación	107
Repertorio analítico de legislación	109
Repertorio de Convenios colectivos	
Convenios colectivos sectoriales:	
• Repertorio por actividades	114
• Repertorio por ámbito territorial	116
Convenios colectivos de empresa	118
Repertorio de Jurisprudencia	
Jurisprudencia comentada	124
Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina	143
Repertorio de jurisprudencia:	
• Repertorio cronológico de jurisprudencia	145
• Repertorio analítico de jurisprudencia	151
• Repertorio legal de jurisprudencia	160

Editorial

La reformada Reforma Laboral y ¿después?

Como ya podrá presagiar el lector, dedicaremos este número a la esperada Ley 3/2012 de la reforma laboral, que por fin ha sido publicada con fecha de 7 de julio. Si bien, dicha ley solo iba a introducir pequeños ajustes técnicos en relación con el Real Decreto-Ley 3/2012, el resultado ha sido un retoque de prácticamente todos sus artículos y, además, la incorporación de importantes cambios, por ejemplo, en materia de despidos objetivos, el absentismo, la negociación colectiva, en la contratación, o la aparición de novedosas bonificaciones al sector turístico, o a los familiares de autónomos. Todo esto lo incluimos en nuestro análisis de la norma, que pueden ver en nuestra sección de legislación. Pero, además, la publicación del inesperado Real Decreto-Ley 20/2012, con otra batería de importantísimos cambios tanto en materia laboral y social como fiscal, como serán la subida del IVA o la eliminación de las bonificaciones del SEPE a la contratación, y que, también, incluimos en el apartado «Normas de interés», de nuestra sección «legislación».

En «Doctrina científica», este mes, contamos en primer lugar con un artículo que da continuidad al que publicamos en la revista de junio sobre Presupuestos Generales del Estado en materia de Seguridad Social, esta vez en lo que afecta al ámbito laboral. El profesor y abogado José María Blanco Martín, en coautoría junto a la abogada Raquel Blanco Sanfrutos, nos trae este comentario sobre las reformas contenidas tanto en la ley de Presupuestos, como el RD-L 20/2012, que han suscitado tanta polémica en materias como, por ejemplo, la suspensión de la paga extraordinaria de los funcionarios públicos. Por otro lado, M.^a Asunción Barrio Calle, Secretaria de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, nos acerca un estudio sobre la figura del recurso de suplicación tras la Ley de Jurisdicción Social, teniendo muy en cuenta las modificaciones que ha vuelto a sufrir la Ley 36/2011 tras la reforma laboral. Y por último, la Doctora en Derecho Pilar Palomino Saurina nos remite un análisis de los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, cuya regulación también ha sido modificada con la reciente Ley 3/2012.

Y para una mayor comprensión del alcance de esta reforma, en la sección «Preguntas con respuesta» hemos incluido en esta, e iremos incluyendo en próximas entregas, las dudas más frecuentes que se le van a ir generando al profesional en esta materia. Dado el interés para el sector, en próximos números iremos ampliando más documentación sobre esta reforma de gran calado que dará para muchas líneas.

A algunos les habrá pillado la reforma laboral a punto de iniciar las vacaciones, para otros este año el verano será un simple paréntesis para preparar el duro ejercicio que nos viene encima. Para unos y otros, *Información Laboral* siempre estará atenta a la derivación normativa con el fin de acercársela y ponérsela en claro. Hagamos juntos la travesía.

Lex Nova

RECOMENDACIÓN IMPORTANTE

Visite todolaboral.lexnova.es, toda la información al día de las últimas medidas laborales aprobadas.

Revista de

Información

Laboral

DOCTRINA CIENTÍFICA

- **Novedades laborales de los PGE 2012**
- **El recurso de suplicación en la Ley 36/2011**
- **Los contratos formativos tras la Reforma Laboral**

COMENTARIO DE URGENCIA DE LAS NOVEDADES LABORALES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES PARA EL AÑO 2012 Y SU REFORMA POR EL REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO

JOSÉ MARÍA BLANCO MARTÍN

Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la EU de Estudios Empresariales de Valladolid y Abogado

RAQUEL BLANCO SANFRUTOS

Abogada y Licenciada en Administración de Empresas

RESUMEN

Comentario descriptivo de las novedades en materia laboral contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2012 y de las importantes reformas contenidas en el Real Decreto-Ley 20/2012. Medidas como la suspensión de la paga extraordinaria de Navidad de 2012 o la modificación de los permisos y vacaciones de los empleados públicos, han suscitado una gran polémica por la pérdida de derechos laborales y sociales que estas conllevan.

Palabras clave: Ley de presupuestos, Personal funcionario, Administración, Personal laboral, Retribuciones, Empleo público

Fecha de recepción: 17-7-2012
Fecha de aceptación: 17-7-2012

ABSTRACT

Descriptive Commentary of novelty in labor in the Budget Law 2012 and the major reforms contained in Royal Decree-Law 20/2012. Measures such as suspension of the Christmas bonus of 2012 or modification of permits and holidays of civil servant, have met with considerable controversy over the loss of labor and social rights that these entail.

Keywords: Budget Law, civil servant, Administration, Personal labour, Salary, Public Employment

SUMARIO

- I. CONSIDERACIONES GENERALES.
- II. LAS NOVEDADES EN LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.
 1. **Previsiones en materia retributiva de los empleados públicos.**
 - a) Los cambios en materia retributiva derivados de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - b) La suspensión de la paga extraordinaria de Navidad de 2012 para los empleados públicos.
 - c) La limitación de los incrementos retributivos.
 - d) La fijación de retribuciones del personal laboral.
 2. **Requisitos para la determinación o modificación de retribuciones del personal laboral y no funcionario.**
 3. **Oferta de empleo público.**
 4. **Reducciones de cuotas para el mantenimiento en el empleo.**

5. **Retribuciones de los cargos directivos y restante personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.**
6. **Interés legal del dinero.**
7. **El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).**
8. **Contratación de personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios de 2012.**
9. **Formación Continua.**
10. **Jornada general de trabajo en el Sector Público.**
11. **Modificación de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.**
12. **Modificación 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.**
13. **Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.**

III. OTRAS NOVEDADES DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012.

1. **Permisos y vacaciones.**
2. **Prestaciones económicas en los supuestos de incapacidad temporal.**
3. **Reducción de permisos sindicales.**
4. **Jubilación forzosa de los funcionarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.**
5. **Prestaciones de garantía salarial.**
6. **Medidas relativas a los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por el sector público.**
7. **Salarios de tramitación a cargo del Estado.**

I. CONSIDERACIONES GENERALES

Con carácter excepcional en el presente año 2012, los de Presupuestos Generales del Estado para 2012 (en lo sucesivo la Ley), han sido aprobados por Ley 2/2012, de 29 de Junio, publicada en el Boletín Oficial del Estado de fecha 30 de junio. En virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Trigésima Segunda de dicha ley la entrada en vigor se ha producido al día siguiente de su publicación, es decir en fecha 1 de julio de 2012.

Además se han producido variaciones de algunas de las cuestiones establecidas en dicha ley en virtud de lo dispuesto en el RD-L 20/2012 de 13 de julio, publicada en el BOE de 14 de julio, cuya entrada en vigor se ha producido al día siguiente de su publicación y que ha sido titulado «de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad». Por decirlo con otras palabras algunas de las regulaciones han tenido una vigencia de estrictamente 14 días.

Se trata, como ya hicimos en esta misma revista desde el año 2000⁽¹⁾, de llevar cabo un comentario urgente de las medidas laborales contenidas en dicha Ley. Comentario que tiene la

(1) Todos ellos publicados en el número 1 de esta revista de cada uno de los años mencionados.

correspondiente conexión con el que el profesor PIÑEYROA DE LA FUENTE ha llevado a cabo en el anterior número (núm. 6) de *Información Laboral*, relativo a las novedades del mismo en materia de seguridad social.

Además, con carácter complementario y urgente haremos alusión a algunas de las cuestiones contenidas en dicho RD-L 20/2012, sin tratarse ni mucho menos de un comentario acabado sobre la múltiples reformas llevadas a cabo en la legislación laboral y de seguridad social.

Como advertencia previa, hemos de manifestar que el presente comentario se limita a una exposición meramente descriptiva de las novedades contenidas en dicha ley, sin que por ello se pueda considerar un comentario terminado sobre las múltiples cuestiones que muchas de las reformas suscitan.

Las novedades de carácter laboral en la Ley de Presupuestos son muy escasas, y en su mayor parte reproducen planteamientos ya conocidos en ejercicios anteriores. Más importantes son las reformas contenidas en el RD-L 20/2012 al que también nos referiremos.

II. LAS NOVEDADES EN LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

1. Previsiones en materia retributiva de los empleados públicos

- a) Los cambios en materia retributiva derivados de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público introdujo diversas novedades en relación a los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera y que ahora se ven reflejados en la Ley de Presupuestos para 2012, como ya ocurrió en los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

El art. 76 de la Ley 7/2007 clasifica los cuerpos y escalas de acuerdo con la titulación exigida para el acceso de los mismos, en los siguientes Grupos:

- Grupo A, dividido en los Subgrupos A1 y A2. Con carácter general para el acceso se exigirá el título universitario de grado.
- Grupo B. Para el acceso se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en dos subgrupos C1 y C2. Para el acceso al primero de ellos, se exigirá el título de bachiller o técnico. Para el segundo se exigirá el título en Educación Secundaria Obligatoria.

Ahora bien, la Disposición Transitoria Tercera de dicha Ley establece que hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios, para al acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de Estatuto del Empleado Público. Con carácter transitorio se establece una integración de los anteriores Grupos en los nuevos, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A Ley 30/1984: Subgrupo A1 Ley 7/2007.
- Grupo B Ley 30/1984: Subgrupo A2 Ley 7/2007.
- Grupo C Ley 30/1984: Subgrupo C1 Ley 7/2007.
- Grupo D Ley 30/1984: Subgrupo C2 Ley 7/2007.
- Grupo E Ley 30/1984: Agrupaciones Profesionales creadas por la Ley 7/2007 Ley 7/2007.

Dichas Agrupaciones profesionales son a las que se refiere la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/2007. Se trata de aquellas que podrán establecer las Administraciones Públicas, y que serán diferentes a las mencionadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Este sistema de equivalencias se reproduce en el art. 22.Seis de la Ley de Presupuestos para 2012.

La cuantía del salario base y de los trienios, computados en las doce mensualidades naturales del año, son para cada uno de esos grupos y subgrupos los establecidos en al art. 22.Cinco de la Ley que comentamos, ascendiendo a las siguientes cuantías:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Cuota mensual en euros	Trienios
A1	13.308,60	511,80
A2	11.507,76	417,24
B	10.059,24	366,24
C1	8.640,24	315,72
C2	7.191,00	214,80
«E» y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	6.581,64	161,64

En todos los casos, se corresponden con las de 2010 y 2011, tal como quedaron establecidas a partir del mes de junio de 2010 por aplicación del art. 23.3 letra B) del RD-L 8/2010, del 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. El RD-L citado modificó la Ley de Presupuestos de 2010, efectuando una polémica reducción salarial a los empleados públicos, que se ha venido manteniendo hasta el presente año.

Diversos órganos jurisdiccionales de distintos ámbitos han ratificado la legalidad de dicha reducción de salarios a los empleados públicos.

A partir de la vigencia del RD-L 8/2010, de 20 de mayo, afectando por primera vez a la paga extraordinaria de Navidad de 2010, concluyó el tradicional sistema de que el salario base y los trienios de las dos pagas extraordinarias eran iguales a los que correspondían a la mensualidad ordinaria. Este mismo esquema y cuantías es mantenido en la Ley de Presupuestos Generales de 2012, y más concretamente en su art. 22 Cinco n.º 2, estableciendo para el sueldo y trienios de las extraordinarias las siguientes cuantías.

Grupo/subgrupo	Sueldo	Trienios
A1	684,36	26,31
A2	699,38	25,35
B	724,50	26,38
C1	622,30	22,73
C2	593,79	17,73
“E” y Agrupaciones Profesionales	548,77	13,47

Como ya se hiciera en 2011, para cuadrar las minoraciones retributivas de los funcionarios públicos se ha ajustado el importe de los salarios bases y trienios a percibir en las pagas extraordinarias, de tal forma que se produce la circunstancia de que el sueldo y los trienios son superiores en el Grupo A2 que en el Grupo A1 y en el Grupo B que en los dos grupos anteriores.

- b) La suspensión de la paga extraordinaria de Navidad de 2012 para los empleados públicos

Una de las medidas más polémicas del RD-L 20/2012 se contiene su art. 2 y se refiere a la «supresión» tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes. Se encuentra afectado todo el personal del sector público definido en el art. 22.Uno de la Ley de Presupuestos de 2012 al que luego nos referiremos.

Se establecen las siguientes precisiones:

1. El personal funcionario no percibirá en el mes de diciembre las cantidades a que se refiere el artículo 22.Cinco.2 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 en concepto de sueldo y trienios.

2. El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre del año 2012. Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación. Podrá negociarse colectivamente que la supresión sea prorrateada mensualmente.

3. En aquellos casos en que no se contemple expresamente en su régimen retributivo la percepción de pagas extraordinarias o se perciban más de dos al año se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

4. Como excepción a la supresión de la paga extraordinaria, se establece que *«Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional establecido en el Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre»*.

5. El art. 5 del RD-L 20/2012 establece que los empleados públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social mantendrán las bases de cotización anteriores. Ello significa que continuarán cotizando a la Seguridad Social por idéntica cuantía, sin tener en cuenta la minoración salarial que supone la supresión de la paga extraordinaria de Navidad.

6. Se establece que las cuantías ahora suprimidas podrán destinarse en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación de acuerdo a las correspondientes leyes de presupuestos.

c) La limitación de los incrementos retributivos

El art. 22 Dos de la Ley de Presupuestos establece que en el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las de 31 de diciembre de 2011, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Asimismo, y con carácter cautelar, el art. 22.Ocho redonda en la idea de que los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento.

En el momento actual la inflación interanual es de un 1,9% positivo (dato de junio de 2012) y por ello el no incremento previsto para 2012 supone una pérdida importante del poder adquisitivo que unida a la ya mencionada importante rebaja en los sueldos producida con efectos de junio de 2010 y mantenida hasta el presente, supone una sustancial merma en las retribuciones. Con ello en los tres últimos ejercicios se ha puesto fin a los incrementos salariales iguales a las correspondientes previsiones anuales de incremento del índice de precios al consumo.

El art. 22.Uno de la Ley que comentamos define lo que se considera sector público a estos efectos. Está compuesto por todos los organismos de carácter administrativo público de cualquier ámbito y nivel, así como por las entidades públicas empresariales, y las sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos públicos destinadas a cubrir déficit de explotación. Esta definición tiene gran relevancia en relación con la supresión de la paga extraordinaria de Navidad de 2012 ya que afecta a todo el sector público de acuerdo con la definición expuesta.

El art. 22.Tres de la Ley acaba con la posibilidad que venía reconociendo desde 2004 de que las Administraciones, entidades y sociedades definidas como sector público destinen hasta un 0,3% adicional a financiar aportaciones a *planes de pensiones de empleo o contratos de seguro* que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. En el año 2012, no se podrán realizar dichas aportaciones.

Las únicas excepciones a las normas citadas son aquellas adecuaciones retributivas que, con carácter excepcional y singular, sean imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación de efectivos asignados o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo (art. 22.Siete).

En el art. 22.Diez, se especifica que todas estas limitaciones a los incrementos retributivos se aplicarán también al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismo que integran el sector público, así como el Banco de España.

El art. 22.Once asigna al contenido de ese artículo el carácter de básico al dictarse al amparo de los artículos 149.1.13 y 156.1 de la Constitución y por ello las Leyes de Presupuestos de las Comunidades Autónomas y los Presupuestos de las Corporaciones Locales recogerán expresamente los criterios anteriores.

d) La fijación de retribuciones del personal laboral

El art. 27 contiene previsiones normativas para el personal laboral del sector público estatal, entre las que destacan las siguientes:

a) La masa salarial, que no podrá incrementarse en 2012, está integrada por el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados durante el año 2011. No tiene sentido la inclusión de las percepciones extrasalariales para el cálculo de la masa salarial, cuando entre las exclusiones expresas se mencionan la totalidad de percepciones extrasalariales previstas en el art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores (prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social; indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos; e indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador). Se excluyen del cálculo de la masa salarial, como no podía ser de otra forma, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos y las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

b) La masa salarial no podrá experimentar ningún crecimiento, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados a los entes integrantes del sector público estatal, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional. Igualmente, no experimentarán incremento las retribuciones del personal laboral de alta dirección, las del no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo y las del resto del personal directivo.

c) Durante 2012, los Departamentos ministeriales, Organismos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y demás entes públicos deberán solicitar del Ministerio de Hacienda y Administraciones públicas la correspondiente autorización de masa salarial.

d) La autorización de masa salarial será requisito previo para el comienzo de las negociaciones de convenios o acuerdos colectivos que se celebren en el año 2012 y con cargo a ella deberán satisfacerse la totalidad de las retribuciones del personal laboral derivadas del correspondiente acuerdo y todas las que se devenguen en dicho año.

e) En el caso de personal no sujeto a convenio colectivo, cuyas retribuciones vengan determinadas en todo o en parte mediante contrato individual, deberán comunicarse al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas las retribuciones satisfechas y devengadas durante el año 2011.

f) En cuanto a las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, no podrán experimentar ningún crecimiento respecto a las de 2010.

2. Requisitos para la determinación o modificación de retribuciones del personal laboral y no funcionario

El art. 36 de la Ley establece una serie de normas de carácter prohibitivo para impedir en la práctica subidas para el año 2012 superiores a las permitidas para el personal laboral y no funcionario, entre las que destacamos las siguientes:

a) Durante el año 2012, será preciso informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para proceder a determinar o modificar las condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario del sector público en sentido amplio. Se entenderá por determinación o modificación de condiciones retributivas, las siguientes actuaciones:

- a. Determinación de las retribuciones de puestos de nueva creación.
- b. Firma de convenios colectivos, así como revisiones, adhesiones o extensiones, suscritos por los organismos públicos citados anteriormente.
- c. Aplicación del Convenio Único para el personal laboral de la Administración del Estado y de los convenios colectivos de ámbito sectorial, así como sus revisiones y las adhesiones o extensiones a los mismos.
- d. Fijación de condiciones mediante contrato individual, ya se trate de personal fijo o contratado por tiempo determinado, cuando no vengan reguladas en todo o en parte mediante convenio colectivo. La excepción es el personal temporal sujeto a la relación laboral de carácter especial regulada en el art. 2.e) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, se deberá facilitar información de las retribuciones de este último personal al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Se exceptúa, igualmente, la fijación de las retribuciones de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 541/2012 que regula su régimen retributivo.
- e. Otorgamiento de cualquier clase de mejoras salariales de tipo unilateral, con carácter individual o colectivo.
- f. Determinación de las retribuciones correspondientes al personal contratado en el exterior.

b) Los organismos afectados remitirán al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas el correspondiente proyecto, con carácter previo a su acuerdo o firma en el caso de los convenios colectivos o contratos individuales, acompañando la valoración de todos sus aspectos económicos.

c) El informe, que en el supuesto de convenios colectivos habrá de emitirse en el plazo máximo de quince días, versará sobre todos aquellos extremos de los que se deriven consecuencias directas o indirectas en materia de gasto público, tanto para el ejercicio 2012 como para los futuros, y especialmente en lo referente a la determinación de la masa salarial correspondiente.

d) Los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas determinarán y en su caso actualizarán las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país.

e) Serán **nulos de pleno derecho** los acuerdos adoptados en esta materia con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a lo que determinen las sucesivas Leyes de Presupuestos. Se trata de la última cautela para evitar que se logren acuerdos, tanto colectivos como individuales, que superen los límites de incrementos salariales por encima de los previstos en el proyecto de ley.

3. Oferta de empleo público

La Ley de Presupuestos Generales rompe en el artículo 23 con la tendencia perfilada en los años anteriores de renovar un porcentaje de la tasa de reposición de efectivos.

El art. 23.Uno.1) establece con carácter general que a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería necesarias para alcanzar 81.000 efectivos máximos a 31 de diciembre de 2012, tal y como se fija en la Disposición Adicional Vigésima

Segunda de la Ley. La excepción la constituyen las sociedades mercantiles públicas que, de conformidad con el régimen de la disposición adicional vigésima tercera de esta Ley, podrán proceder a la contratación si responden a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resulten obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estén en ejecución a la entrada en vigor de esta Ley.

No obstante lo cual y respetando las disponibilidades presupuestarias de los gastos, la mencionada limitación no se aplica los siguientes sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fija en el 10 por ciento:

- a) A las Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios públicos.
- b) A las Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de hospitales y centros de salud del Sistema Nacional de Salud.
- c) A las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos de Policía Autónoma propios de su territorio, y en el ámbito de la Administración Local a las correspondientes al personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas.
- d) A las Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de carrera militar.
- e) A las Administraciones Públicas respecto de los Cuerpos responsables del control y lucha contra el fraude fiscal y laboral.
- f) A las Administraciones Públicas respecto de la cobertura de plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.
- g) A las Administraciones Públicas en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación definidos en la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- h) Al personal investigador de las Universidades, si por parte de las administraciones públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Asimismo, el art. 23 Dos de la Ley establece que durante el año 2012 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. En todo caso, se requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Por otra parte, la celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal sólo podrá formalizarse bajo estas mismas condiciones.

La Oferta de Empleo Público de estos sectores que corresponda a la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y a propuesta del Ministro de Defensa.

Durante 2012 no se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de personal laboral de las entidades públicas empresariales y entes del sector público estatal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Finalmente, el apartado Cinco señala que se amortizarán en todos los organismos y entes del sector público estatal, un número de plazas equivalente, al menos, al de las jubilaciones que se produzcan, salvo en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

El art. 37 de la Ley establece las condiciones en que podrán realizarse contratos de trabajo temporales para la realización de una obra o servicio determinado, siempre que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que su objeto sea la ejecución de obras por administración directa, o la realización de servicios que tengan la naturaleza de inversiones.
- b) Que tales obras o servicios correspondan a inversiones previstas y aprobadas en los Presupuestos Generales del Estado.
- c) Que tales obras o servicios no puedan ser ejecutados con el personal fijo de plantilla.

Dichas contrataciones deberán hacerse de acuerdo a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y habrán de ser informadas con carácter previo por la Abogacía del Estado del Departamento correspondiente, que en especial habrá de pronunciarse sobre la modalidad de contratación utilizada y la observancia en la cláusulas del contrato de los requisitos y formalidades exigidos por la legislación laboral.

4. Reducciones de cuotas para el mantenimiento en el empleo.

La Disposición Adicional Sexta de la Ley continúa como ya ocurrió a partir de 2007, con la importante novedad introducida por el RD-L 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que consiste en la reducción del 40% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, con excepción de la Incapacidad Temporal derivada de las mismas, respecto a los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

1. Contar con 59 o más años.
2. Tener contrato indefinido.
3. Antigüedad en la empresa de cuatro o más años. Si al cumplir dicha edad, el trabajador no contase con antigüedad de cuatro años, la reducción será aplicable desde que se alcance dicha antigüedad.

Quedan excluidas de la reducción la Administración del Estado, así como las restantes Administraciones Públicas.

Serán beneficiarios de estas reducciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social por cuenta ajena.

Quedan, sin embargo, excluidos la Administración General del Estado y los Organismos regulados la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

Con carácter general la reducción de la aportación empresarial será de un año, salvo que en una fecha anterior, los interesados cumplan los requisitos para ser beneficiarios de las bonificaciones reguladas en el artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuyo caso se aplicarán desde dicha fecha estas últimas.

La Ley 43/2006 será de aplicación en lo que respecta a: requisitos de los beneficiarios, exclusiones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro.

Nos parece loable esta medida debido a que se trata de un intento de incentivar la permanencia en el empleo de los trabajadores de más edad, pretendiendo neutralizar a través de esta vía la tendencia a acogerse a jubilaciones anticipadas.

5. Retribuciones de los cargos directivos y restante personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.

La Disposición Adicional Undécima Uno de la Ley que comentamos establece limitaciones de las retribuciones de los directivos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Dichas retribuciones no podrán exceder del importe más alto de los que corresponda a los altos cargos del Gobierno de la Nación, de sus Órganos consultivos, de la Administración General del Estado, de los miembros del Consejo General del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Cuentas.

No obstante la limitación fijada en el párrafo anterior, los citados cargos directivos podrán percibir retribuciones complementarias por encima de la cantidad que resulte de aplicar la misma, en cuyo caso quedará determinada su exclusiva dedicación y, por consiguiente, la incompatibilidad para el desempeño de cualquier otra actividad retribuida. El importe de estas retribuciones complementarias tendrá la naturaleza de absorbible por las retribuciones básicas.

En ningún supuesto, las retribuciones que, por cualquier concepto, perciban las personas a que se refiere este apartado podrán experimentar incremento alguno en el ejercicio 2012, respecto a las cuantías percibidas en el ejercicio 2011.

Aquellos directivos que inicien su actividad a partir del 1 de enero de 2010 no podrán tener retribuciones que excedan las cuantías establecidas para dicho año en el régimen retributivo de los Directores Generales de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.

Las retribuciones del resto del personal quedan sometidos al régimen general del personal laboral del sector público estatal del ya desglosado art. 27 de la Ley.

La medida nos parece loable además de comprensible, ya que su establecimiento presupone la existencia de directivos de Mutuas de Accidentes de Trabajo que percibían salarios por encima de los altos cargos del Estado, cuando como es sabido las Mutuas se nutren de cotizaciones sociales, y por ello con la consideración de públicas. Esta misma limitación reproduce la establecida para el ejercicio 2010 y 2011 en la Ley de Presupuestos de mencionados años.

6. Interés legal del dinero

La Disposición Adicional Decimotercera de la Ley establece que el interés legal del dinero hasta el 31 de diciembre de 2012 será de un 4 por ciento, y el interés de demora de la Ley General Tributaria será de un 5 por ciento.

7. El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

El RD-L 3/2004, de 25 de junio, en su art. 2.2, encomendaba a la Ley de Presupuestos de cada año la fijación del denominado Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples. En cumplimiento de tal obligación, la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley establece el IPREM para 2012 en las siguientes cuantías: Diaria, 17,75 euros; Mensual, 532,51 euros, y la anual en 6.390,13 euros. En todos aquellos supuestos en que la referencia al Salario Mínimo Interprofesional ha sido sustituida por el IPREM este será en cómputo anual de 7.455,14 euros, salvo que expresamente se excluyan las pagas extraordinarias en cuyo caso la cuantía será de 6.390,13 euros (12 pagas de 532,51 euros).

Todas las cifras mencionadas son exactamente las mismas que las correspondientes a 2011 y 2010, al no producirse incremento alguno. Esta congelación del IPREM coincide con la del Salario Mínimo Interprofesional para 2012 que como ya hiciese en 2011, se fijó mensualmente en 641,40 euros, y en 21,38 euros diarios, tal como dispone el RD 1888/2011 de 30 de diciembre.

El art. 1, párrafo segundo, de dicho RD establece, como ya hiciese por primera vez en 2011, que en el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel. Esta previsión deriva de la nueva redacción del apartado 1 del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, producida por la Disposición Adicional Vigésima Tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

8. Contratación de personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios de 2012

Estas fundaciones y consorcios participados mayoritariamente por el sector público no podrán proceder a la contratación de nuevo personal. Sólo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes podrán llevar a cabo contrataciones temporales.

9. Formación Continua

La Disposición Adicional Cuadragésima Tercera de la Ley establece, que como ya se hizo en 2011, sin perjuicio de otras fuentes de financiación, que los fondos provenientes de la cuota de formación profesional se destinarán a financiar el subsistema de formación profesional para el empleo, con el objeto de *«impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento»*.

A su vez, se establece que al cerrar el presupuesto anual las partidas positivas o negativas se incorporarán al presupuesto del ejercicio siguiente.

Un 50 por ciento, como mínimo, de los fondos se destinarán a financiar las siguientes iniciativas:

1. Formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación.
2. Formación de oferta dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados.
3. Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.
4. Formación en las Administraciones Públicas.
5. Gastos de funcionamiento e inversión de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

De la cantidad que resulte, un 6,85 por ciento de la misma se destinará a la formación continua en las Administraciones Públicas. Es la primera vez que se minorará este porcentaje en casi cuatro puntos desde 2007. Esta última cantidad se consignará en el presupuesto del SERPEE como dotación diferenciada, mediante subvención nominativa al Instituto Nacional de Administración Pública, adscrito al Ministerio de Administraciones Públicas.

Las empresas que coticen para Formación Profesional dispondrán de un crédito para llevar a cabo acciones formativas con sus trabajadores. La cuantía será de un porcentaje aplicable a la cuantía ingresada por la empresa en el ejercicio de 2011 en concepto de formación profesional: 100% en empresas entre 6 y 9 trabajadores, 75% de 10 a 49, 60% de 50 a 249 y 50% de 250 o más trabajadores. Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros.

La Disposición Adicional Trigésima Primera, como ya ocurrió en los dos ejercicios pasados, establecen unas aportaciones financieras por parte del SERPEE destinadas a la financiación del Plan Integral de Empleo de Canarias.

10. Jornada general de trabajo en el Sector Público

Con carácter básico, la jornada general de trabajo no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Las jornadas especiales experimentarán los cambios necesarios para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria. Las modificaciones de jornada efectuadas a consecuencia de esta medida no supondrán incremento retributivo alguno. Dicho incremento de jornada ha sido establecido por Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

11. Modificación de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida

Por Ley 9/2009 se amplió el plazo de duración del permiso por paternidad a cuatro semanas ininterrumpidas y su entrada en vigor fue diferida hasta el 1 de enero de 2011, y la Ley de Presupuestos Generales lo difirió a 1 de enero de 2012. La Disposición Final Undécima de la Ley modifica nuevamente la fecha de la entrada en vigor de dicha disposición y la aplaza hasta 1 de enero de 2013.

12. Modificación 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

La Disposición Adicional Decimotercera del Real Decreto-Ley 20/2011 se modifica en el sentido de prorrogar el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, cuya regulación está contenida 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, cuya aplicación ya había sido prorrogada previamente por 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.

De tal forma, que podrán ser beneficiarios de las ayudas reguladas en esa normativa, los que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Hallarse inscrito en la Oficina de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral.
- b) Agotar la prestación por desempleo de nivel contributivo entre el día 16 de febrero de 2012 y el 15 de agosto de 2012, ambos inclusive.
- c) No tener derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley o bien haber agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

13. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

El apartado 2 del artículo 73 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, a partir de la entrada en vigor de la Ley sienta que el exceso del resultado económico positivo obtenido por la gestión de las contingencias profesionales, una vez dotadas las indicadas reservas, deberá adscribirse a los fines generales de prevención y rehabilitación. Esta adscripción se lleva a cabo mediante ingreso en la cuenta especial del Fondo de Prevención y Rehabilitación abierta en el Banco de España a disposición del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y cuya titularidad corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social. Hasta su uso definitivo y bajo las condiciones que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ésta podrá materializar los fondos depositados en activos financieros emitidos por personas jurídicas públicas, o bien, para atender a los fines propios de la Seguridad Social, como señala ejemplificativamente la ley, las necesidades transitorias de tesorería.

III. OTRAS NOVEDADES DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012

1. Permisos y vacaciones

Se da nueva redacción a los arts. 48 y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público en el sentido de establecer una nueva regulación de los permisos, así como fijando la vacaciones anuales en 22 días laborables (con exclusión de los sábados).

El art. 8.3 del RD-L 20/2012 impone que desde su entrada en vigor, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

No obstante esta nueva regulación sobre vacaciones y días de asuntos particulares, no se impedirá que durante 2012 el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute de los días correspondientes a 2012 conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor del RD Ley, tal como dispone su Disposición Transitoria Primera.

2. Prestaciones económicas en los supuestos de incapacidad temporal

Se distinguen aquellos empleados públicos incluidos en el régimen general de la seguridad social y los incluidos en el mutualismo administrativo.

- a) En el régimen general: Se podrá complementar el subsidio de incapacidad temporal con los siguientes límites:
 - En caso de contingencias comunes: los primeros tres días hasta alcanzar el 50 por ciento de la retribución. Entre el 4.º y el 20.º hasta un 75 por ciento y a partir del 21 se podrá alcanzar el 100 por cien.
 - Si la incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales, se podrá completar hasta el 100 por cien de las retribuciones desde el primer día.
- b) En los regímenes especiales del mutualismo administrativo las prestaciones de incapacidad temporal alcanzarán los mismos porcentajes del apartado anterior hasta el nonagésimo día, a partir del cual será de aplicación el subsidio establecido en cada régimen especial de acuerdo con su normativa.
- c) Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Al igual que en otras situaciones reguladas en el RD-L 20/2012, se da un nuevo varapalo a la negociación colectiva al suspenderse los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en relación a las prestaciones económicas de incapacidad temporal de los empleados públicos.

Esta nueva regulación, de acuerdo a lo previsto en la Disposición Decimoctava del RD-Ley surtirá efectos en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor de esta norma.

Lo dispuesto en este RD-L no será de aplicación a los empleados públicos que a su entrada en vigor se encuentren en la situación de incapacidad temporal, tal como establece la Disposición Transitoria Primera.

3. Reducción de permisos sindicales

En virtud de lo previsto en el art. 10 del RD-L, con efectos de 1 de octubre de 2012 dejarán de tener validez y surtir efectos, todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en materia de derechos sindicales excedan de los previstos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Se trata de otra intromisión del Gobierno en el derecho constitucional a la negociación colectiva que nada tiene que ver con la necesidad urgente y extraordinaria que ampara la utilización de la técnica del real decreto ley como medida legislativa, y que a nuestro juicio infringe, tanto el art. 86 de la Constitución en cuanto a la ausencia de urgencia, como en el fondo al infringir el art. 28.1 y 37 de nuestra Constitución que garantizan la libertad sindical y la negociación colectiva.

4. Jubilación forzosa de los funcionarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social

La edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad (art. 11 del RD-L. Actualmente 65 años, y a partir del 2013 la que corresponda de acuerdo a lo previsto en el Ley 27/2011 de reforma de la pensión de jubilación.

5. Prestaciones de garantía salarial

El art. 19 del RD-L que comentamos modifica el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores relativo al Fondo de Garantía Salarial. Las modificaciones reseñables son la mayor limitación de las prestaciones a abonar por dicho organismo. En primer lugar, se reduce el límite máximo de los salarios a abonar a 120 días, en vez de los 150 días. En segundo lugar, el módulo de cálculo tanto en salarios como en indemnizaciones se rebaja al máximo del doble del salario mínimo interprofesional. En todos los casos, dicho límite lo es computando la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Se vuelve a la regulación anterior a 2006 ya que en dicho año se incrementaron las prestaciones y sus límites. Ahora bien, se sigue manteniendo en tipo de cotización para el fondo de garantía salarial en un 0,2 por ciento de la base de cotización a la seguridad a cargo exclusivo del empresario. Coincidiendo con el incremento de prestaciones producido en 2006 se redujo la cotización en un 50 por ciento ya que pasó del 0,4 por ciento al 0,2 por ciento.

6. Medidas relativas a los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por el Sector Público

La Disposición Final Primera del RD-L, impone la clarificación de las relaciones entre los gestores de la administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral. Para conseguir dicha finalidad dictarán las instrucciones que procedan con anterioridad a 31 de diciembre de 2012.

A nuestro juicio, la norma intenta salir al paso de las declaraciones judiciales condenando a las diversas Administraciones Públicas por cesión ilegal de trabajadores al considerarse en algunos casos la existencia de pseudocontratos.

A su vez se establece una nueva cautela consistente en que si *«en virtud de sentencia judicial los trabajadores de las empresas se convirtieran en personal laboral de la Administración, el salario a percibir será el que corresponda a su clasificación profesional de acuerdo con el convenio colectivo aplicable al personal laboral de la Administración, siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias»*.

7. Salarios de tramitación a cargo del Estado

La disposición final decimocuarta modifica el art. 57 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de ampliar el período en el que el Estado no se hace cargo del abono de los salarios de tramitación, pasando de 60 a 90 días. De esta forma la responsabilidad empezaría a partir del día 91. Igualmente se modifica el art. 116 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La Disposición Transitoria Séptima establece que la nueva regulación de los salarios de tramitación contenida en este RD-L, será de aplicación a los expedientes de reclamación al Estado de salarios de tramitación en los que no haya recaído sentencia firme de despido a la fecha de entrada en vigor de la reforma.

EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

M.^a ASUNCIÓN BARRIO CALLE

Secretaria de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia

RESUMEN

Estudio sobre la Ley de Jurisdicción Social, que sustituye a la Ley de Procedimiento Laboral, y que analiza concretamente la figura del recurso de suplicación en la nueva ley y las novedades que ha introducido tanto de tramitación como de fondo, novedades que provienen de los criterios jurisprudenciales establecidos por la doctrina del Tribunal Constitucional o del Tribunal Supremo.

Palabras clave: Jurisdicción Social, Procedimiento laboral, Recurso.

ABSTRACT

Study about the Law Social Jurisdiction, which replaces the Law Labour Procedure, and specifically examines the appeal supplication in the new law and the innovations introduced both as background processing, news coming from the criteria jurisprudential doctrine established by the Constitutional Court or the Supreme Court.

Keywords: Social Jurisdiction, Procedure labor, Appeal.

Fecha de recepción: 14-5-2012
Fecha de aceptación: 22-5-2012

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. RESOLUCIONES IRRECURRIBLES.
3. RESOLUCIONES RECURRIBLES.
 - 3.1. Sentencias.
 - 3.2. Autos.
4. TRAMITACIÓN EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL.
 - 4.1. Anuncio.
 - 4.2. Consignaciones y depósitos.
 - 4.3. Admisión.
 - 4.4. Formalización.
 - 4.5. Impugnación.
5. TRAMITACIÓN EN LA SALA DE LO SOCIAL.
 - 5.1. Admisión o inadmisión
 - 5.2. Resolución
6. OTRAS DISPOSICIONES QUE AFECTAN AL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.
 - 6.1. Admisión de documentos.
 - 6.2. Acumulación de recursos.
 - 6.3. Costas.
 - 6.4. Convenio transaccional.

1. INTRODUCCIÓN

En primer lugar, un breve comentario sobre la nueva ley procesal laboral, en el que no podemos dejar pasar la sorpresa que produce el cambio de denominación en la ley que, desde 1958, y tras vieja ley de tribunales industriales de 1912, se habían denominado leyes de procedimiento laboral las reguladoras del mismo hasta la actualmente en vigor⁽¹⁾, denominación criticada por la doctrina por inútil pues no se trata de una ley reguladora de la jurisdicción, sino del proceso, por lo que nos parecería más adecuada la tradicional denominación de Ley de Procedimiento Laboral, aunque sólo fuera por mostrar esa continuidad que procede del año 1912 y que la Exposición de Motivos dice querer mantener.

Después de que la legislación procesal laboral sirviese de modelo para la civil, en concreto para la LEC de 2000, ahora la nueva LRJS copia, a veces literalmente, la LEC. La Ley 13/2009 introdujo una serie de reformas en el proceso laboral para adaptar su estructura, al igual que el resto de los procesos en las otras jurisdicciones, a la tan deseada nueva oficina judicial, y efectúo, de paso, alguna de las adaptaciones a la LEC que se necesitaban, aunque no acometió una reforma total de la LPL.

La Ley 35/2010 de la reforma laboral (BOE 18 de septiembre) en su disposición adicional decimoquinta estableció: «En el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un proyecto de ley de reforma del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que contemple la atribución al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del ET». En virtud de este mandato, se remitió a las Cortes el 22 de febrero de 2011 el proyecto de ley, que termina siendo la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción social.

Como señala la EM: «La presente ley mantiene la estructura de su antecesora, el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. De esta manera, el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior. La continuidad en el diseño procesal ha permitido respetar la evolución tradicional de nuestra legislación en este ordenamiento, evitando una reforma que pudiera distorsionar, siquiera mínimamente, el normal funcionamiento del mercado de trabajo o los marcos laborales asentados. No por ello se renuncia a introducir importantes mejoras que implican una estimulación de la jurisdicción para proyectarla como auténticamente social. Se modifica en consecuencia el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, que se amplía, racionaliza y clarifica respecto a la normativa anterior, lo que constituye la principal novedad. La presente ley reguladora de la Jurisdicción Social concentra en el orden social, por su mayor especialización, el conocimiento de todas aquellas materias que, de forma directa o por esencial conexión, puedan calificarse como sociales».

A pesar de esta declaración de intenciones, el resultado no es lo que se anuncia en ella, pues frente a la claridad del texto anterior la presente ley resulta a veces farragosa, reiterativa la más de las veces, transportadora al texto legal de criterios jurisprudenciales, y en un proceso que se caracterizaba desde su inicio por la sencillez y la eficacia introduce complicación y muchas veces confusión en el intérprete y en su práctica.

En cuanto a los medios de impugnación, en principio parece que no ha introducido grandes novedades, pero la primera impresión puede resultar equivocada, pues sí introduce novedades e incluso disfunciones, como es el caso del recurso de queja, en el que, posiblemente por no haber

(1) SALINAS MOLINA y FOLGUERA CRESPO, Magistrados, autores del Borrador de Ley de Reforma del Proceso Laboral, lo explican diciendo que se cambia «el nombre de la actual Ley de Procedimiento Laboral, de rancio prestigio en el ámbito de las relaciones de trabajo y de la Seguridad Social, para significar la voluntad de innovación del Proyecto».

tenido en cuenta que la LEC⁽²⁾ se modifica al mismo tiempo que se publica la LRJS, o por no efectuar una simple remisión en determinados supuestos y explicitarlos demasiado, se crea una modalidad distinta de recurso de queja⁽³⁾ en los supuestos de inadmisión de los recursos de casación y casación para unificación de la doctrina en los artículos 210.3 (referido a la casación ordinaria) y 223.3 (respecto a la casación para unificación de doctrina)⁽⁴⁾.

En lo que concierne al recurso de suplicación, la LRJS ha introducido novedades importantes, algunas en la tramitación y otras de fondo, si bien la mayor parte de ellas recogen o bien doctrina constitucional, o del Tribunal Supremo, pero que puede cambiar el enfoque o incluso la naturaleza de recurso extraordinario que ha tenido hasta el momento.

Es el recurso tipo en la jurisdicción social⁽⁵⁾. Se regula en la LRJS en los artículos 190 y siguientes⁽⁶⁾ señalando el artículo 191 las sentencias y autos que son susceptibles de recurso de suplicación y qué sentencias son irrecurribles.

2. RESOLUCIONES IRRECURRIBLES

Se ha alterado el orden anterior de la LPL utilizando una mejor sistemática.

Aquellas que versen sobre:

a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente. Es decir, se mantiene la tradición anterior: no son recurribles las sanciones por falta leve o grave, o muy grave que se revoca o anula en la instancia: por lo que sólo puede recurrir el trabajador que vea confirmada en la sentencia de instancia la sanción muy grave impuesta.

b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones. Se mantiene en la tradición del proceso laboral: Se trata de la modalidad procesal que atiende exclusivamente a la fijación individual o plural de disfrute de vacaciones no a cualquier otro objeto material que guarde relación con aquél, que habrá de ser conocido por el proceso ordinario y determinarse su recurribilidad por la cuantía.

c) Materia electoral: Atiende a esa modalidad procesal específica, es decir, al derecho de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, salvo en el caso del artículo 136, que se refiere a una nueva modalidad procesal sobre impugnación de certificaciones para el alcance de la representatividad sindical.

d) Procesos de clasificación profesional, *salvo en el caso previsto en el apartado 3 del artículo 137* (es decir, cuando lleve acumulada una reclamación de cantidad superior al límite del

(2) La LEC fue modificada por la Ley 37/2011 de 11 de octubre, de agilización procesal, que suprimió el recurso de reposición previo al de queja, y que entró en vigor el 31 de octubre de 2011, es decir, antes que la nueva LRJS.

(3) Con recurso previo de reposición.

(4) ¿Qué ley es aplicable? La de agilización procesal que modificó la LEC de la que es subsidiario el recurso de queja establecido en la LRJS, o esta LRJS que es posterior en su entrada en vigor a la reforma de la LEC, y que es especial respecto de la misma. Tanto puede darse una contestación como otra, pero si aceptamos la segunda el recurso de queja en el proceso laboral se puede tramitar de dos maneras, lo cual no es muy coherente. Aunque no lo dice expresamente para estos supuestos, Salinas entiende que la modificación efectuada en la LEC es directamente aplicable al proceso social, «pues la LRJS efectúa una remisión directa a la tramitación de la queja conforme a las normas de la LEC (arg. ex artículo 189 LRJS)». SALINAS MOLINA F. en *Comentarios a la LRJS*, Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 869.

(5) Para ampliación sobre la historia del recurso de suplicación, se pueden consultar los comentarios de Miguel Ángel CAMPOS ALONSO en *Ley de Procedimiento laboral. Análisis y comentarios al RD. legislativo 521/90, de 27 de abril*, Deusto pág. 400 y siguientes. Y para ampliación sobre la naturaleza jurídica, se puede consultar los comentarios de Juan MONTERO AROCA en *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral II* Civitas, pág. 1041 y siguientes.

(6) Estaba regulado en los arts. 187 y siguientes de la LPL.

recurso, 3.000 euros, liquidando así una postura legal histórica al respecto, lo cual lleva una ampliación del recurso de suplicación). Atiende tanto a la clasificación inicial, mal encuadre en una categoría profesional, como a aquellos supuestos en que se solicita el ascenso por desempeñar la superior.

e) *Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a éstos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores*⁽⁷⁾. (Lo subrayado fue añadido por el RD-L 3/2012, de 10 de febrero de 2012, y se mantiene en la actual Ley 3/2012 de 6 de julio).

Aunque no estaban recogidas expresamente en el anterior artículo 189 LPL, tampoco eran recurribles en suplicación estas modalidades procesales, pues estaban excluidas en el art 138 que las regulaba. Ahora se citan como resoluciones irrecurribles, pero, en un tema que está dando lugar a bastante confusión, tras las sentencias del Tribunal Supremo, tampoco la redacción de la ley es clara. En principio:

- En movilidad geográfica no cabe recurso salvo que sea un traslado colectivo y se impugne por la vía del conflicto colectivo (esto no hacía falta explicarlo, pues si se trata de un conflicto colectivo siempre tiene recurso).

- En modificación sustancial de condiciones de trabajo no cabe recurso si es individual, y aunque la referencia al apartado 2 del artículo 41 no parece muy acertada, pues debería ser al apartado 5 del artículo 41, será que cabe recurso cuando se tramite por conflicto colectivo, por lo que nos remitimos al comentario anterior.

- En los de cambio de puesto o movilidad funcional: no cabe salvo que lleve acumulada, porque sea posible (no parece que se establezca incompatibilidad de acumulación a esta acción de otras), otra acción que sí tenga acceso al recurso.

- Con la redacción que introdujo el RD-L 3/2012, y que se mantiene en la regulación actual, parece que las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores superior a los umbrales previstos tiene acceso al recurso de suplicación, y *a sensu contrario*, las que no alcancen dichos umbrales no tendrán acceso al recurso de suplicación. Hay que tener en cuenta que estos procesos hasta la reforma del RD-L 3/2012 se resolvían por la Autoridad Laboral, y su resolución era susceptible de demanda generalmente ante la Sala de lo Social y contra la sentencia que recayese cabía recurso de casación, pero ahora no es competencia de las Salas de los TSJ, que sólo conocen los despidos colectivos, por lo que lo que se ha impuesto ahora es el límite para el acceso al recurso de suplicación en los supuestos de suspensiones y reducciones de jornada cuando éstas afecten a trabajadores dentro de los límites mínimos.

f) Procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el artículo 139, *salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación*. Esta exclu-

⁽⁷⁾ Se mantienen en el artículo 51 del ET los umbrales anteriores, pues el citado artículo en su apartado primero dice: «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, organizativas 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».

sión del recurso en los supuestos del artículo 139 LRJS, que procede de la anterior regulación, permite una ampliación, pues si lo que se pretende es el acceso al recurso de suplicación la parte actora lo puede provocar si en la demanda efectúa una petición de daños superior al mínimo legal.

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros. *Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador.*

Comenzaremos por el final del apartado, al ser más novedoso y más específico:

— Procesos de impugnación de alta médica: no parece muy coherente mezclar la irrecurribilidad por razón de la cuantía con la exclusión de recurso en los supuestos de impugnación de alta médica, rompiendo la sistemática del artículo. Pero, en fin, **no cabe** recurso de suplicación, parece que nunca cuando se plantee la impugnación de un alta médica, y aunque el artículo 140 LRJS parece diferenciar en cuanto a reclamación previa dos situaciones distintas (la del alta médica por agotamiento de plazo y no) el proceso especial al que se refiere el p. 3 del citado artículo 140 no parece diferenciar, y ahora en el impedimento de acceso al recurso tampoco, pues señala, que aunque el importe de la prestación alcance el mínimo de la cuantía, y a pesar de que el citado artículo 140 prohíbe la acumulación a la acción de impugnación de alta médica de las prestaciones de Incapacidad temporal.

— Reclamaciones cuya **cuantía** litigiosa no alcance los 3.000 euros en general, [apartado 2.g)] y 18.000 euros para las impugnaciones de actos administrativos en materia laboral que se señala en el apartado 3.g) de este mismo artículo 191.

Normas sobre la cuantía: Hay que tener en cuenta las normas sobre determinación de la cuantía que establece la propia LRJS, artículo 192, que aclara las que ya contenía el artículo 190 LPL, y la interpretación consolidada de la jurisprudencia al respecto.

En principio la cuantía vendrá determinada por la pretensión ejercitada por el demandante, o el demandado reconviniendo, no por la que sea reconocida en sentencia, ni por la diferencia. Si se tiene en cuenta que la pretensión se ejercita completamente en las conclusiones, a éstas debe estarse para conocer la cuantía siempre que no se haya producido alteración en lo fundamental. La LRJS añade, didácticamente y para solventar las dudas planteadas al respecto, que esta cantidad será *sin intereses ni recargos por mora*.

En los supuestos de acumulación:

1. Acciones.—Un único demandante interpone en su demanda dos o más pretensiones. A efectos de recurso la cuantía debe determinarse sumando la cuantía de todas las pretensiones (artículo 192.2).

2. Litisconsorcio voluntario activo.—Varios demandantes frente a una parte demandada. La procedencia del recurso se determinará conforme a la reclamación cuantitativamente mayor (artículo 192.1). Si ninguna de las cantidades llega al mínimo legal, no cabe recurso.

3. En ambos supuestos, la LRJS añade: «*Cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en suplicación, procederá igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario*». Un supuesto novedoso y quizá problemático puede ser el de acumulación de la acción de despido con la reclamación salarial del importe de la liquidación (artículo 26.3 LRJS), pues en estos supuestos, una vez celebrado el juicio, «si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante». En estos supuestos habrá dos sentencias en un mismo proceso, en el que se ha celebrado un solo juicio, y aparte de los problemas prácticos en la tramitación procesal, el problema que se puede plantear es si en esta segunda sentencia de cantidad no se alcanza el límite para el acceso al recurso de suplicación ¿cabrá igualmente, pues se presentó la acción acumulada a una de

despido que lleva siempre acceso al recurso de suplicación? O por el contrario, una vez «desacumuladas» de la manera especial que trata el artículo 26, ¿cada acción corre su propia suerte, y si la acción de cuantía no llega a los límites legales no tendrá acceso al recurso?

Además hay reglas especiales sobre la determinación de la cuantía a efectos de recurso de suplicación, que vemos a continuación:

a) Prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza, es decir, tanto salariales como de seguridad social, o diferencias sobre ellas. La LRJS ha restablecido, encomiablemente, la antigua norma laboral del importe anual de éstas, que se venía aplicando⁽⁸⁾ «3. Cuando la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas, la cuantía litigiosa a efectos de recurso vendrá determinada por el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas, ambas en cómputo anual, sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle aplicables, ni los intereses o recargos por mora». Que se completa con lo que establece en el p. 4 in fine «En materia de prestaciones de Seguridad Social igualmente valorables económicamente, se estará a la regla del apartado 3 de este mismo artículo, computándose exclusivamente a estos fines las diferencias reclamadas sobre el importe reconocido previamente en vía administrativa». Es decir que en las demandas en que solo se reclamen diferencias en la prestación parece que será el importe anual de éstas (y no, como estaba mantenido últimamente el Tribunal Supremo, por el importe total de las diferencias).

b) Declarativas puras: Hay supuestos en los que la pretensión ejercitada no tiene un contenido económico claro: la existencia de una relación laboral, el que esta sea de carácter indefinido, reconocimiento de categoría profesional, de una antigüedad, etc. En estos casos, la solución pasa por la utilización sucesiva de dos criterios. Primero, se intentará cuantificar el derecho cuyo reconocimiento se pretende, siempre que sea susceptible de valoración pecuniaria (por ejemplo, trienios) y así lo reconoce la LRJS al establecer que el cómputo anual que señala para las prestaciones periódicas (*la misma regla*) se aplicará a las reclamaciones de reconocimiento de derechos, siempre que tengan traducción económica. Si no es posible ha de aplicarse lo dispuesto en la LEC que, aunque no está expresamente previsto ha de entenderse aplicable, y es que, salvo que esté expresamente excluido el recurso, cabe recurso de suplicación contra la declarativa pura sin contenido económico.

c) Constitutivas: la doctrina considera que el prototipo de éstas sería la resolución de contrato a instancia del trabajador, pero en este caso se equipara esta acción a la de despido por lo que siempre cabe recurso. En el resto de constitutivas, si hubiera, habría de aplicarse lo dicho para las declarativas.

Como novedad se establecen nuevas reglas sobre cuantías para las nuevas competencias:

- *En impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social se atenderá, a efectos de recurso, al contenido económico de la pretensión o del acto objeto del proceso cuando sea susceptible de tal valoración y, en su caso, en cómputo anual.*

(8) En la LPL de 1980 se solucionaba el problema en el artículo 178.3.º acudiendo al importe de las prestaciones correspondientes a un año, pero en la LPL de 1990 se suprimió la regla, y entonces la única solución era aplicar una regla como la anterior. Se decidió por el Tribunal Supremo en sentencias de 20-12-1993, y 3-10-1994 entre otras muchas, que se seguía aplicando la regla del importe anual por analogía y que no era aplicable la LEC vigente en ese momento. Tampoco era aplicable la actual LEC por los mismos motivos que la anterior, y así lo había dicho también el TS en sentencias actuales. Esta postura fue ratificada por el TC en sentencia 312/1994 de 21 de noviembre, que entendió que la postura adoptada por el Tribunal Supremo estaba suficientemente motivada como para que debiera descartarse que lesionara el derecho a la tutela judicial efectiva pues «pertenece al estricto ámbito de la legalidad ordinaria la fijación de los criterios para determinar la cuantía de los recursos cuando la interposición de los mismos está sometida a un importe mínimo legal».

- Cuando se pretenda el reconocimiento de un derecho o situación jurídica individualizada, la cuantía vendrá determinada por el valor económico de lo reclamado o, en su caso, por la diferencia respecto de lo previamente reconocido en vía administrativa.
- Cuando se pretenda la anulación de un acto, incluidos los de carácter sancionador, se atenderá al contenido económico del mismo. En ambos casos no se tendrán en cuenta los intereses o recargos por mora.

3. RESOLUCIONES RECURRIBLES

La LRJS sigue a sus predecesoras, pero amplía las resoluciones recurribles. Éstas son:

3.1. Sentencias

a) En procesos por despido o extinción de contrato, *salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores (excepción introducida por el RD Ley 3/2012, pero dado que la competencia para conocer en instancia de estos procesos es de las Salas de lo Social de los TSJ o de la AN, el recurso que procederá contra la sentencia de instancia es el de casación ordinaria, por lo que la aclaración es superflua)*. Por otra parte, ya se venía efectuando la extensión a todas las extinciones de contrato es mejor que se prevea legalmente.

b) En reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes:

— Procesos de Seguridad Social: la cuestión tiene que afectar a terceras personas, es decir a otros beneficiarios, que sean todos o un gran número de ellos.

— En los de otras reclamaciones, tras una doctrina vacilante, al día de hoy son claros los criterios sobre la notoriedad y la alegación de las partes, que siguen por los TSJ que fueron establecidos por Sentencia de 3 de octubre de 2003 de Sala General de la Sala IV del Tribunal Supremo.

c) En los procesos que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, así como sobre el grado de incapacidad permanente aplicable⁽⁹⁾.

d) Cuando el recurso tenga por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación o de mediación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, la sentencia resolverá sólo sobre el defecto procesal invocado.

e) Contra las sentencias que decidan *sobre la falta de jurisdicción por razón de la materia o de competencia territorial o funcional*. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación la sentencia, resolverá sólo sobre la jurisdicción o competencia. Se modifica en parte la norma sobre el recurso de suplicación en estos casos, pues se amplía a todos los supuestos de incompetencia por falta de jurisdicción por la materia, de incompetencia territorial y funcional, pero sólo se resolverá sobre la competencia si sobre el fondo del asunto no cabe recurso de suplicación.

f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, procedimientos de oficio y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

⁽⁹⁾ Hacemos notar que ha desaparecido la referencia expresa al desempleo, que no tenía más que un componente histórico.

g) *Contra las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral no comprendidos en los apartados anteriores cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de dieciocho mil euros.*

— Las dictadas por el Juzgado Mercantil en el incidente concursal laboral (aunque la LRJS las incluye en resoluciones como los autos).

— Las sentencias que recaigan en los procesos de *impugnación de certificaciones para el alcance de la representatividad sindical (exclusión de la exclusión)*.

— Las sentencias que recaigan en los procesos sobre suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del ET (artículo 138.6 LRJS, en su redacción tras la Ley 3/2012, de 6 de julio).

3.2. Autos (artículo 191.4)

a) Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que el órgano jurisdiccional, antes del acto del juicio, declare la falta de jurisdicción o de competencia por razón de la materia, de la función o del territorio. La redacción es más amplia y coherente con la nueva regulación de la competencia y la jurisdicción tras la LEC de 2000⁽¹⁰⁾.

b) Los autos (y, como ya dijimos, sentencias) que se dicten por los Juzgados de lo Mercantil en el proceso concursal en cuestiones de carácter laboral. La LRJS añade: *«En dichas resoluciones deberán consignarse expresamente y por separado los hechos que se estimen probados»*. En realidad esta norma no es para las resoluciones recurribles sino para su contenido, por lo que está fuera de lugar.

c) *Los autos que resuelvan el recurso de reposición, o en su caso de revisión, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso en los siguientes supuestos:*

1.º *Satisfacción extraprocetal o pérdida sobrevenida de objeto.*

2.º *Falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que, por caducidad de la acción o de la instancia o por otra causa legal, no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.*

En cuanto a la satisfacción extraprocetal o pérdida sobrevenida de objeto, es copia del artículo 22 de la LEC, pero que no es extrapolable sin más al proceso laboral, por lo que no debía haberse admitido su acceso al extraordinario recurso de suplicación, pues debería ser tratada como una transacción o conciliación, que es de lo que en realidad se trata.

En cuanto al párrafo 2.º, no debería incluirse en los supuestos de acceso al recurso de suplicación, porque al tratarse de falta de subsanación de defectos o de incomparecencia, deben ser subsanados, de ser admisibles, en el recurso previo de reposición o revisión, aunque la intención del legislador, manifestada expresamente en la EM, haya sido evitar que lleguen al TC estos supuestos, en que por, muchas veces, una interpretación rigorista en exceso de los juzgados se deja sin acción supuestos, por ejemplo, de despidos.

d) Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten los Juzgados de lo Social y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, *dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia u otros títulos, siempre que la sentencia hubiere sido recurrible en suplicación o que, de tratarse de ejecución derivada de otro título, haya recaído en asunto en el que, de haber dado lugar a sentencia, la misma hubiere sido recurrible en suplicación*, en los siguientes supuestos:

⁽¹⁰⁾ La anterior redacción era: «Que resuelvan la reposición del que declare la incompetencia por razón de la materia, dictados tras la presentación de la demanda».

1.º Cuando denieguen el despacho de ejecución (también la denegación de la ejecución parcial, artículo 242).

2.º Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.

3.º Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo.

4.º En los mismos casos, procederá también recurso de suplicación en ejecución provisional si se hubieran excedido materialmente los límites de ésta o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social.

En este apartado d) sobre las resoluciones que recaigan en ejecución se ha modificado sustancialmente algunos aspectos y se han aclarado otros.

En primer lugar, se diferencia entre ejecución definitiva y ejecución provisional. En la anterior redacción no se decía nada, pues la ejecución provisional estaba radicalmente excluida del recurso de suplicación tanto por la LPL como por la interpretación rigorista en este sentido de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

En cuanto a la *ejecución definitiva*, se efectúa una ampliación importante al supuesto de que se deniegue la ejecución, aunque podía entenderse y de hecho se entendía, generalmente, que una denegación de ejecución, iba contra el título ejecutivo.

Lo mismo podemos decir del nuevo del p. 3 apartado d), pues «*cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo*», es decir, la resolución de un incidente que decida cuestiones nuevas, también tenía encaje en el ahora p. 2 del mismo apartado, como es el supuesto del incidente de no readmisión o de las tercerías.

En cuanto a la ejecución provisional, la novedad, como hemos señalado, consiste en permitir el acceso al recurso de suplicación en las mismas condiciones que si se tratara de una ejecución definitiva, y nos parece muy importante esta novedad, pues como ha dicho doctrina autorizada, la ejecución provisional, no es más que la ejecución definitiva de un título provisional, y los perjuicios que se pueden ocasionar son tan importantes, o más, que en una ejecución definitiva.

En una primera lectura parece que cabe recurso de suplicación, en los mismos términos, es decir, si cabe recurso contra la sentencia, pero sólo en los supuestos de haber *excedido materialmente los límites de la misma o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social*. Pero en el exceso material de la ejecución puede tener cabida cualquier resolución de «puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado», que era la única expresión en la legislación anterior para el acceso al recurso de suplicación en ejecución, con lo que puede interpretarse de una manera amplia ese exceso material en la ejecución provisional.

4. TRAMITACIÓN EN EL JUZGADO

4.1. Anuncio del recurso

Modo (artículos 194 y 195 LRJS).—Ha de efectuarse ante el Juzgado que dictó la resolución. Puede hacerlo, manteniendo la redacción anterior, la parte por sí misma, su representante (incluido obviamente el graduado social) o el abogado que la asistió en el juicio aunque no tuviera otorgada la representación. Hay tres formas de anunciarlo: a) Por la mera manifestación de la parte en el momento de notificarle la sentencia, reflejándose por escrito en la diligencia correspondiente; b) Por comparecencia ante el Juzgado; c) Por escrito (que es lo usual). Como se observa el anuncio del recurso de suplicación es una actuación simple, desprovista de especiales formalidades, como en los anteriores textos procesales.

¿Qué parte puede anunciar recurso de suplicación?: no es una cuestión que las leyes procesales se hayan planteado, pero ahora la LRJS, con carácter general para los recursos, y no expresamente para el de suplicación, establece, lo que es de derecho procesal general y venía siendo aplicado por los tribunales, en el artículo 17.5 es que «*Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber*

visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores». A esta previsión habría que añadir la que establece el artículo 64.8⁽¹¹⁾ de la LC tras la reforma efectuada por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, que entró en vigor el 1 de enero de 2012.

Plazo para anunciar el recurso de suplicación: cinco días contados desde el siguiente a la notificación de la resolución. No puede suspenderse ni prorrogarse.

Al anunciarlo hay que hacer la designación de letrado o graduado Social Colegiado que lo va a formalizar (art 231 LRJS), que además por ministerio de la ley (p. 3 artículo 229) lleva también la representación del recurrente, si no existe otra representación, pero que, además, se presume en la LRJS que es el mismo que actuó en la instancia, salvo que se diga lo contrario: «*entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación*». A este representante técnico, la LRJS le advierte expresamente en este momento, que «*En todo caso deberán facilitarse todos los datos del domicilio profesional, así como la dirección de correo electrónico, teléfono y fax del profesional designado que haya de ostentar la representación de la parte durante el recurso, con las demás cargas del apartado 2 del artículo 53*».

Pero esta advertencia, que está bien, debería ser innecesaria si se sigue con el mismo profesional, cuyo domicilio en sentido amplio debe constar en las actuaciones, y desde luego no tiene sentido con el mantenimiento en el artículo 198 de que se debe señalar domicilio en la sede del Tribunal, pues es contradictorio con el 53.2, al que se remite, pues dice que hay que señalarlo en la sede del tribunal, de no haberlo consignado antes, con los efectos del artículo 53.2, por lo que debería señalarse un domicilio útil y fácil, pero sin la carga excesiva e inútil al día de hoy de tener que ser un domicilio en la sede del tribunal, cuando éste va a efectuar la notificación en la mayor parte de los casos por correo certificado con acuse de recibo en ese domicilio. Lo más útil es la utilización de los medios electrónicos con los profesionales, al menos el fax, con abogados o graduados sociales, que tienen que actuar necesariamente en el recurso.

Cuando el recurrente no hiciere designación expresa de letrado o de graduado social colegiado, si es un trabajador, *beneficiario o un empresario que goce del derecho de asistencia jurídica gratuita, salvo que tuviere efectuada previamente designación de oficio*, se le nombrará letrado de dicho turno por el juzgado en el día siguiente a aquél en que concluya el plazo para anunciar el recurso de suplicación.

Para el nombramiento de abogado de oficio, la LRJS establece un sistema mezcla de los anteriores, que parece un poco lioso⁽¹²⁾, pues, por un lado, parte de la base de que, una vez nombrado

⁽¹¹⁾ Artículo 64.8 LC: «8. Contra el auto a que se refiere el apartado anterior, la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FOGASA) podrán interponer recurso de suplicación, así como el resto de recursos previstos en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de los incidentes concursales.

Las acciones que los trabajadores o el FOGASA puedan ejercer contra el auto en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral. El plazo para interponer la demanda de incidente concursal es de un mes desde que el trabajador conoció o pudo conocer el auto del juez del concurso. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación».

Nos permitimos llamar la atención sobre el hecho curioso de que una ley utilice la denominación abreviada y, si se nos permite, coloquial de un organismo público, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y dice que en adelante lo llamará así como si se tratara de un manual al uso.

⁽¹²⁾ Tras la promulgación de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, era de dudosa aplicación la LPL, y por el TS se mantenía la prevalencia de la LAJG, pero fue redactado de nuevo el art. 230, tras la reforma de la Ley 13/2009 por lo que se consideraba como ley posterior y especialidad del proceso laboral, por lo que parece claro que había de estarse al mismo para la designación de abogado de oficio, que era más rápido que el establecido en la LAJG.

abogado de oficio, éste lo será para todas las instancias⁽¹³⁾, pero parece un tanto contradictorio con lo que en el mismo p. 5 se dice: «Cuando la competencia para el conocimiento de los recursos de suplicación o de casación corresponda a un órgano jurisdiccional cuya sede se encuentre en la misma localidad que el juzgado o tribunal que hubiere dictado la resolución impugnada no será preciso el nombramiento de nuevo abogado de oficio para las actuaciones ante el tribunal que deba decidir el recurso».

Si no fuere éste el caso, es decir, si no hubiera ya un letrado designado, entonces se seguirá el trámite que ahora establece el artículo 232, y que dice: «1. *Si el letrado hubiera sido designado de oficio por primera vez para el correspondiente trámite del recurso, los plazos de interposición, formalización o impugnación empezarán a correr desde la fecha en que se le notifique que están los autos a su disposición en la oficina judicial del tribunal para su examen, puesta a disposición o entrega, según proceda. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos en la misma Sala, se entenderán puestos a disposición de la representación procesal desde el momento de la entrega de la copia o soporte o de la puesta a disposición por dichos medios de las actuaciones.*

2. *Si el letrado designado de oficio estimase inviable la pretensión, lo expondrá a la Sala por escrito sin razonar su opinión en el plazo de cinco días, sin perjuicio de que aquél proceda conforme al procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita. El cómputo del plazo para la interposición del recurso quedará suspendido hasta tanto se resuelva materialmente la viabilidad de la pretensión por la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita. La parte comunicará la designación de abogado al juzgado o a la sala dentro del plazo de cinco días, acordando éstos la puesta a disposición de los autos al designado en la forma que se dispone en el apartado anterior. En otro caso, se pondrá fin al trámite del recurso. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, la parte también podrá valerse para su representación técnica de graduado social colegiado de su libre designación.*

3. *Si el letrado o letrados designados de oficio no efectuaran dentro de plazo antes indicada manifestación de ser improcedente la actuación de referencia, quedarán obligados a su realización en el plazo legalmente establecido».*

Parece que el juzgado o tribunal, aunque se refiere sólo a tribunal pues habla de Sala, seguirá el trámite para su designación establecido en la LAJG, pues no se dice nada al respecto, por lo que habrá de estarse a la norma general, pero una vez nombrado, aparte de las normas sobre cómputo de plazos, tiene 5 días para manifestar a la Sala, (es decir, que estamos hablando de recurso de casación ordinaria o para unificación de doctrina), que lo estima inviable, sin razonar, y lo tiene que comunicar a la comisión de AJG, pero luego es el interesado, la parte el que dice a la Sala, aquí dice también Juzgado, el segundo letrado, que parece que también puede decir que no sin razonar, y si no lo dicen quedan obligados a la formalización del recurso correspondiente.

4.2. Consignaciones y depósitos

Otro requisito importante que hay que cumplir en el momento del anuncio es el de las consignaciones, que no cabe efectuarlo en momento posterior, y ahora también el depósito necesario para el recurso de suplicación.

Se han superado las anteriores redacciones confusas que permitían el depósito en la formalización del recurso de suplicación, pues ahora el artículo 229 LRJS establece que se justificará

⁽¹³⁾ LRJS, artículo 231.5: «La designación de letrado de oficio efectuada para alguno de los litigantes mencionados en el número anterior en la instancia comprende los trámites de anuncio, preparación, formalización, interposición o impugnación del respectivo recurso, sin necesidad de nueva designación de oficio, salvo en el caso del recurso de casación para unificación de doctrina, en el que el nombramiento de letrado de oficio de la parte recurrida, en los mismos casos, se efectuará en el momento de la personación ante el Tribunal Supremo. En la casación ordinaria, en su caso, se efectuará la oportuna designación de letrado de oficio para las actuaciones ulteriores de las partes que resulten necesarias durante la sustanciación del recurso ante dicho Tribunal. Cuando la competencia para el conocimiento de los recursos de suplicación o de casación corresponda a un órgano jurisdiccional cuya sede se encuentre en la misma localidad que el juzgado o tribunal que hubiere dictado la resolución impugnada no será preciso el nombramiento de nuevo abogado de oficio para las actuaciones ante el tribunal que deba decidir el recurso».

cuando «anuncie», y, expresamente, en el artículo 230.3, en el momento del anuncio, o si éste fue por manifestación en el momento de la notificación en el plazo del anuncio.

Por otra parte y, coherentemente, se han unificado las previsiones legales que antes estaban unas para el recurso de suplicación y otras en las disposiciones comunes y ahora están todas en estas disposiciones comunes, con buen criterio.

Depósitos: *Trescientos euros*, para el recurso de suplicación, excepto para el trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y para *los funcionarios y el personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos gozarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita en los mismos términos que los trabajadores y beneficiarios del sistema de seguridad social* o el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y *los órganos constitucionales, o sindicatos* y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Consignaciones del importe de la condena.—Supuestos:

1) Si la sentencia impugnada condena al pago de cantidad⁽¹⁴⁾, el recurrente tiene que acreditar la consignación de la cantidad de condena en la cuenta del Juzgado abierta en la entidad de crédito oportuna, si no goza del beneficio de justicia gratuita (lo tienen por ley los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social, y están exentos las corporaciones públicas y los sindicatos a los que cita el artículo 229 y según el nuevo p. 5 del artículo 21 LRJS «*Los funcionarios y el personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos gozarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita en los mismos términos que los trabajadores y beneficiarios del sistema de seguridad social*»).

Cabe presentar aval, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por *entidad de crédito*⁽¹⁵⁾ bancario (exclusivamente⁽¹⁶⁾) en el que conste la responsabilidad solidaria con el recurrente, en vez de la consignación. Con esta referencia expresa al aval bancario parece cerrarse definitivamente el debate sobre otros medios de aseguramiento.

La LRJS no establece ninguna norma especial para las empresas que se encuentren en concurso de acreedores⁽¹⁷⁾, como tampoco lo hacían los anteriores textos procesales, ni con la actual ley concursal ni con la anterior ley de suspensión de pagos, por lo que estamos en la misma

(14) Según la STS de 24-11-2009 de Sala General (Rec. 2757/08) la cantidad a consignar para recurrir ha de ser la cantidad bruta adeudada, sin retención alguna, y es posteriormente al adquirir firmeza, y proceder al pago de la cantidad cuando habrán de practicarse las correspondientes retenciones establecidas legal y reglamentariamente.

(15) Para obtener más información sobre entidades de crédito se puede consultar la página del Banco de España al respecto: <<http://www.bde.es/clientebanca/entidades/cuando.htm>>

(16) La posibilidad de admitir otros medios de aseguramiento era en este momento muy restrictiva, pues aunque el TC en la sentencia 30/94 de 27 de enero amplió los supuestos, esta doctrina fue matizada (por no decir corregida) por la 64/2000, de 13 de marzo, cuyo criterio está siendo seguido por el Tribunal Supremo (Auto de 20 de febrero de 2001 (Rec. queja 4794/2000) y por los Tribunales Superiores de Justicia (a modo de ejemplo Autos de la Sala de Galicia de 28-11-2001 (rec. 5383/2001), y 10-5-2005 (rec. 2357/2005)). El proyecto que entró en las Cortes introducía «*o sociedad de garantía recíproca o por cualquier otro medio que, a juicio del tribunal, garantice la inmediata disponibilidad, en su caso, de la cantidad consignada o depositada*», lo cual abría una vía peligrosa de escape, pero en trámite parlamentario, tal y como sugirió el Colegio Nacional de Secretarios Judiciales en sus propuestas, fue eliminado.

(17) Se han planteado problemas con las consignaciones que tienen que efectuar los recurrentes que se encuentran en concurso de acreedores: Hay que distinguir dos supuestos: —Que se recurra una sentencia del Juzgado de lo Social: no hay ninguna exclusión, por lo que la empresa tiene que consignar la cantidad objeto de condena. En este sentido se pronunció el TC, respecto a la situación anterior de suspensión de pagos en sentencia 13/1991, de 28 de enero, para los interventores judiciales; —Que se recurra una resolución del Juzgado de lo Mercantil: en este supuesto, la Sala de lo Social del TSJ Galicia, al menos, considera que debe tratarse como el recurso contra las resoluciones dictadas en ejecución, en las que no se necesita efectuar consignación (art. 244 LPL), y sólo es necesario efectuar el depósito.

situación, que ha sido clarificada por el Tribunal Supremo en Auto de 7-6-2011 (rec. 21/2011), que parte de la base de la obligación de efectuar las consignaciones a las empresas recurrentes aunque se encuentren en situación de concurso de acreedores, de que el defecto de consignación absoluta no es subsanable⁽¹⁸⁾.

2) En el supuesto de sentencias en las que se declare el despido improcedente, el empresario será condenado alternativamente a la readmisión, o a pagar una indemnización, y la opción se ha de realizar en el plazo de cinco días (al igual que el recurso), y parecería que si opta por la readmisión no habría de consignar el importe de la indemnización a efectos de recurso, pero esto no es así, pues la jurisprudencia señala que sea cual sea el sentido de la opción el empresario ha de consignar el importe de la indemnización, como recoge la sentencia del TC 90/83 de 7 de noviembre que resuelve este supuesto⁽¹⁹⁾, criterio seguido por los Tribunales Superiores con carácter general.

(18) Añade la citada resolución: «Pero es que, y ya en relación con el verdadero problema que ahora plantea el recurso, la queja no debe prosperar en atención a las siguientes y resumidas consideraciones:

a) La vigente *Ley 22/2003* no ha introducido respecto a la obligación de depósito y consignación ninguna modificación, ya que el *art. 228 de la LPL mantiene la redacción del RD Leg. 2/1995* y sólo el *art. 246.3*, en la redacción dada por la *Disposición Final Decimoquinta de la Ley Concursal*, al regular las normas generales sobre la ejecución dineraria, prevé —en situación que, en principio, en nada afecta a la mencionada obligación de consignar— que «en caso de concurso, las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la *Ley Concursal*».

b) Además, la mera admisión del concurso (fase en la que, al parecer, se podría encontrar la empresa recurrente) no es equiparable a la insolvencia del empresario y ni siquiera tiene por qué presuponer falta de liquidez porque de la misma forma que los administradores judiciales pueden autorizar el pago de facturas o de los salarios de quienes continúan trabajando, también podrían efectuar consignaciones en metálico o mediante aval bancario solidario como exige el *art. 228 LPL*, o, en último extremo, a través, en su caso, de la autorización del Juez mercantil para «enajenar o gravar los bienes y derechos que integran la masa activa» (*art. 43 Ley 22/2003*) del concursado.

c) La consignación, pues, viene conformada en la norma procesal laboral como un auténtico requisito de recurribilidad, por lo que su exigencia o su cumplimiento no afecta a la tutela judicial efectiva que garantiza el *art. 24 CE*, en su primordial vertiente de acceso a la jurisdicción, sino únicamente en lo referente al acceso al recurso, que, como se sabe, al menos en el ámbito laboral, no es de configuración constitucional sino legal y, precisamente, ha sido la ley la que ha establecido tal requisito para poder acceder al recurso; el problema, pues, carece de dimensión constitucional, circunscribiéndose al ámbito legal, que es igualmente en el que opera el proceso concursal, en el que, además, tanto las garantías del concursado como las de los demás acreedores —cuando, como sería el caso, la sentencia ha quedado firme por la ausencia de consignación—, no resultan perjudicadas porque la deuda que en ella se reconoce, en principio, habrá de ejecutarse sometiéndose al procedimiento concursal; es verdad que, si se hubiera producido la consignación, el trabajador recurrido podría —en hipótesis— encontrarse en una situación más ventajosa que otro que tuviera una sentencia firme reconociéndole una deuda salarial; pero, con no ser éste el caso —y en el ámbito limitado de una resolución interlocutoria como la presente sólo hemos de atender a la cuestión planteada—, tampoco está claro que, pese a esa consignación, la administración judicial del concursado no tuviera nada que oponer a una eventual petición de ejecución provisional de la consignación o incluso al intento de cobro definitivo de la cantidad consignada». Para terminar desestimando el recurso de queja contra la inadmisión de un recurso de casación para unificación, en el que la empresa sometida a concurso de acreedores no había efectuado la consignación de la condena, en una extinción de contrato.

(19) En la citada sentencia se efectúan unos razonamientos que conservan todo su vigor a pesar de los cambios en los órganos judiciales y en las normas materiales pues estas no han variado sustancialmente en este aspecto. Se señala: «En el caso planteado debemos examinar si, al haber optado la empresa por la readmisión del trabajador, la consignación del importe de la condena deja de cumplir esa finalidad cautelar, ya que si la sentencia del Tribunal Central fuera desestimatoria del recurso de suplicación y confirmara la sentencia recurrida «el sentido de la opción no podría ser alterado», de acuerdo con el artículo 104 de la LPL-80 que es igual al art. 111 p.2 de la LPL-90, que no ha sufrido modificación en la última reforma. Y tras analizar la función cautelar y garantizadora de la posible ejecución que cumple la consignación resume el TC: «y siendo esto así, resulta claro que el depósito del importe de la indemnización cumple una función cautelar en orden a la ejecución de la sentencia que dicte el TCT, aunque posea peculiaridades en relación al supuesto en que el empresario opte por el pago de la indemnización por lo que ha de sostenerse que el obstáculo al acceso a la tutela judicial que supone su exigencia está justificado como medida cautelar para asegurar la efectividad de otro derecho fundamental, ambos comprendidos en la tutela judicial efectiva, que es el de asegurar la ejecución de la sentencia.

Otro problema en relación a los despidos los planteaban (dado que en la nueva regulación laboral éstos prácticamente han desaparecido en la generalidad de los supuestos) los salarios de tramitación, que han de ser consignados desde la fecha del despido hasta, al menos, la fecha de la sentencia. Y frente a ello no cabe alegar, como hizo el recurrente en amparo que dio lugar a la sentencia 36/1984, de 14 de marzo, que los salarios de tramitación estaban sin concretar.

3) Podían surgir algunas dudas en los supuestos de condenas solidarias y subsidiarias cuando eran varios los recurrentes, pues la pregunta podía ser si la consignación había de hacerse por todos los recurrentes, o su objetivo queda cubierto con una sola de las consignaciones⁽²⁰⁾. Pero ahora la LRJS establece en el p. 1 del artículo 230 que: «*En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos*». Y, aunque sólo se refiere a la condena solidaria, ha de entenderse que el mismo criterio, que recoge por otra parte la jurisprudencia de la mayoría de los TSJ, ha de seguirse en las condenas subsidiarias.

También se establece como novedad, otra práctica procesal habitual, que además estaba prevista en la LPL, que es la de consignación de la diferencia para el siguiente recurso y así se dice: «*Cuando la condena se haya efectuado por primera vez en la sentencia de suplicación, o se haya incrementado en la misma la cuantía previamente reconocida en la sentencia de instancia, la consignación o aseguramiento regulados en el presente artículo se efectuarán por primera vez, o se complementarán en la medida correspondiente, al preparar el recurso de casación*».

4) Aunque no gozan del beneficio de justicia gratuita legal, en base al artículo 229.4 LRJS «*El Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley*».

Hay que señalar que las Universidades no tienen ni el beneficio ni la exención⁽²¹⁾, pero tras la nueva redacción del artículo 229.4: «*entidades de derecho público reguladas por su normativa*

(20) En este sentido se puede citar a modo de ejemplo, STSJ de Castilla y León/Valladolid de 7-4-92 (AS 2026) que en su fundamento noveno dice: «*posible resulta que el recurrente estimase que al existir dos condenados solidariamente, bastaba con que uno de ellos hubiese dado cumplimiento a la obligación legal, pero tal postura no resulta de recibo. La sentencia de instancia es clara y terminante a la hora de efectuar las advertencias legales, y, por lo demás, plenamente acorde con la propia Ley de Procedimiento, en cuyo artículo 227 se establece una obligación exigible a todo condenado, cuya finalidad no es otra que la de garantizar la ejecución de la sentencia caso de que el pronunciamiento judicial resulte confirmado por la Sala de lo Social, al tiempo que evitar la interposición de recursos con mera finalidad dilatoria. Pues bien, ni se garantiza la ejecución de la condena cuando solo consigna una de las condenadas solidariamente (en tal caso, y de revocarse la condena respecto de la que consignó, el crédito de los accionantes carecería de toda garantía), al tiempo que el fin de limitar los recursos a supuestos en que se estime ser defendible la pretensión no resultaría atendido. Por lo demás tal criterio ha sido reiteradamente expuesto por pronunciamientos del orden jurisdiccional social, al interpretar preceptos de la vieja Ley de Procedimiento sustancialmente idénticos a los de la actual, en lo que a la obligación de consignación se refiere*».

(21) A las Universidades, a las que, según sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 1995 en recurso para unificación de doctrina se les aplicaba el beneficio en base al artículo 53.4 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y el artículo 47 del Reglamento de la Beneficencia Particular Docente, aprobado por Decreto 2930/1972, de 21 de julio, el mismo Tribunal Supremo, primero en auto de aclaración de sentencia de 21 de enero de 1999, y después en auto de 15 de marzo de 2002 ha dicho que: «*la disposición estatal vigente hoy día al respecto no es otra que la Ley 1/1996 de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, cuyo art. 2 establece las únicas personas y entidades a los que se reconoce este derecho, y entre ellas no se encuentran las Universidades. En cuanto a la sentencia de esta Sala de 5 de mayo de 1995, su doctrina ya no es aplicable al caso presente, toda vez que dicha resolución recayó en aplicación de la legalidad anterior a la citada Ley 1/1996, que aún no se había publicado*».

específica» puede ser que la doctrina anterior vuelva a no ser pacífica, dada la amplitud de la norma.

5) Supuesto especial de exclusión de consignación es el que se establecía en el artículo 244 LPL, y ahora en el artículo 245 LRJS cuando se recurre una resolución dictada en ejecución de sentencia, pues en ese supuesto, y dado que no se paraliza la ejecución (a salvo que se acuerde expresamente para no causar perjuicios), no es necesaria la consignación al responder ya la ejecución por sí misma.

Pero la LRJS ha modulado este supuesto, que tenía un grave inconveniente en el incidente de no readmisión, en el que no había que consignar como ya lo había establecido una consolidada jurisprudencia, al establecer en el p. 1 del citado artículo 245 que «Salvo en los casos expresamente establecidos en la ley, las resoluciones dictadas en ejecución se llevarán a efecto, no obstante su impugnación, no siendo necesario efectuar consignaciones para recurrirlas en suplicación o casación, *excepto para recurrir el auto resolutorio del incidente de no readmisión, de no existir en la ejecución en el momento del anuncio o de la preparación, embargo actual y suficiente de bienes y derechos realizables en el acto o ingreso de cantidades en la cuenta del juzgado para atender al importe objeto de la ejecución. La entrega de cantidades podrá demorarse, en todo o en parte, motivadamente hasta la firmeza de la resolución impugnada*». Es loable la intención del legislador en este supuesto, en que no están garantizadas las cantidades de condena del auto resolutorio de la relación laboral y que se fijan tras el incidente.

Pero la redacción plantea dos cuestiones: la primera, es la referente a la necesidad de consignar el importe de la condena del auto del incidente si no está asegurada ésta por la propia ejecución, lo que en principio no parece plantear mayor problema, pues dado que el incidente es muy rápido y cercano a la sentencia, es la concreción de dicha sentencia, en la mayoría de los supuestos no se ha iniciado la ejecución dineraria, por lo que la norma general será que ha de consignarse el importe de la condena.

La segunda cuestión nada tiene que ver con la consignación, pues trata de la entrega al ejecutante de las cantidades hasta que la resolución sea firme, motivadamente, pero plantea algunos interrogantes, como es que esta demora pueda ser acordada de oficio sin petición de parte.

6) Si la sentencia condena a una prestación de la Seguridad Social y el condenado no es una Entidad Gestora, tiene que consignar en la Tesorería de la Seguridad Social el capital-coste necesario para ir abonando la prestación al beneficiario durante la tramitación del recurso. El Secretario Judicial ha de oficiar a la Tesorería para que fije el capital-coste y, una vez que lo remita, dar traslado a la parte recurrente por cinco días, acompañando los modelos de ingreso, para que lo consigne en la cuenta que se le indica, con la advertencia de que, de no realizarlo, se pondrá fin al trámite del recurso. En la LPL se regulaba tan sólo referido al recurso de suplicación, pero ahora está en el artículo 230.2 LRJS en las disposiciones comunes.

Y además se regula expresamente un supuesto que ha dado lugar a distintas posiciones en los tribunales, como es el supuesto de condena a la empresa de un recargo de prestaciones. Podemos distinguir dos supuestos cuando la empresa ha sido condenada al recargo:

— Que la demanda la interponga la empresa solicitando que se deje sin efecto la resolución administrativa: en este supuesto si la sentencia es desestimatoria de la demanda se confirma la resolución administrativa, y aunque al desestimarse la demanda parece que no hay condena, no es así, pues se mantiene la resolución administrativa en la que se le condenaba al recargo. Había dos tesis, en la práctica, ante esta situación: una mantenía que no había que consignar el importe del recargo, pues la resolución administrativa sigue el trámite ejecutivo, y la sentencia no había efec-

tuado ninguna condena expresa ⁽²²⁾; y la otra postura que, al confirmarse la resolución administrativa, había una condena a la empresa, implícita en la sentencia, al desestimar la demanda, y que, por tanto, la empresa recurrente tenía que acreditar que había consignado el recargo para poder acceder al recurso de suplicación.

— Que la demanda la interponga el beneficiario del recargo, en cuyo caso se fijará su existencia, se confirmará el impuesto en vía administrativa (si se interponía por cuantía de éste) o se impondrá un nuevo porcentaje. En estos supuestos, parecía claro que si recurría la empresa, había de efectuar las correspondientes consignaciones y depósitos a efectos de recurso.

Pues bien, el artículo 230.2, párrafo segundo, establece: *«El mismo ingreso deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad Social del capital-coste o importe del recargo correspondiente»*. Ello supone que cuando la demandante es la empresa, dado que ya se le ha impuesto el recargo en vía administrativa, se da preferencia a que la administración continúe la vía ejecutiva de su resolución, y sólo cuando la demanda la interpone el trabajador o sus causahabientes, y se condene en la sentencia a la empresa se sigue el trámite de la capitalización.

Pero en los dos supuestos, si no se trata de capitalización, ha de efectuarse el ingreso de la cantidad, y así se recoge ahora expresamente para evitar confusiones a los juzgados, al establecer: *«En los casos en los que no proceda el ingreso del capital-coste o del importe de la prestación se estará a las reglas generales del apartado 1 de este artículo»*. Es decir, al ingreso de la cantidad en la cuenta del Juzgado o tribunal o a avalar la cantidad legalmente.

7) Si la condenada es una Entidad Gestora, está exenta de consignar, pero tiene que presentar una certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico (pensión) y que lo continuará durante la tramitación del recurso, aunque con buen criterio, y como se venía haciendo, la LRJS introduce que: *«hasta el límite de su responsabilidad, salvo en prestaciones de pago único o correspondientes a un período ya agotado en el momento del anuncio»*.

Tiene efectos muy importantes, porque si, a pesar de haber aportado la certificación, el beneficiario presenta un escrito diciendo que no han comenzado a abonarle la pensión, se requiere a la condenada para que acredite la fecha de comienzo del pago y éste se hizo transcurrido un tiempo que la Sala considera excesivo, teniendo en cuenta los trámites administrativos que hay que realizar, puede poner fin al recurso (artículo 230 LRJS).

8) Se ha añadido un párrafo nuevo sobre prestaciones complementarias de Seguridad Social, que establece que: *«d) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena ante el juzgado en la forma establecida en el apartado 1 de este mismo artículo»*. Es decir, que ha de consignar las cantidades objeto de condena, pero si es de pago periódico la ley no dice nada para las que se vayan devengando, pero presumiblemente éstas deben ser abonadas a partir de la sentencia y las anteriores consignadas. Aunque la redacción literal del artículo tan sólo parece obligar a la consignación de la condena, es decir, de las mejoras devengadas, que al fin de cuentas no es más que la regla general de

(22) Como se recoge en la sentencia del TSJ de Valencia de 15-5-95, pues se estima que no era aplicable el artículo 192 LPL (en la sentencia era el artículo 191), y el n.º 3 «se refiere a pensiones... y debe entenderse vinculado a la pensión básica o principal no a sus complementos». Además, se basa su solución en que «la finalidad del artículo 191 consiste en poder iniciar el pago de la prestación (pensión, en este caso) inmediatamente, no obstante la interposición del recurso, es decir, eliminar o hacer ineficaz un propósito dilatorio... No es necesaria la consignación de este capital-coste del recargo para el efectivo abono de la pensión de invalidez al demandante». Otro de los motivos por los que esta sentencia entiende que no es necesaria la capitalización del recargo es porque existe ya una resolución administrativa por lo que el importe del capital-coste del recargo puede hacerse efectivo fuera de la vía jurisdiccional, y sólo puede la Sala entrar a conocer si paraliza esta vía de apremio o no durante la tramitación del recurso de suplicación.

consignación del importe de la condena, y puede ser que no tenga obligación de pagar las de futuro.

4.3 Admisión

Antes de comenzar la tramitación hay que analizar si el recurso que se presenta adolece de algún defecto, sea este subsanable, insubsanable o si al estar correctamente anunciado es procedente su admisión a trámite.

Subsanación de defectos:

Los defectos u omisiones subsanables se nominan en el p. 5 del artículo 230:

a) *Insuficiencia de la consignación o del aseguramiento efectuados, incluidas las especialidades en materia de Seguridad Social.*

b) *Falta de aportación, en el momento del anuncio o preparación del recurso, de los justificantes de la consignación o del aseguramiento, siempre que el requisito se hubiera cumplimentado dentro del plazo de anuncio o preparación.* No nos parece procedente, por no ser coherente con las nuevas tecnologías que se usan, en este caso, hace tiempo en los Juzgados de lo Social, pues si no se ha efectuado la consignación o presentado el aseguramiento, el defecto no es subsanable, y si se ha efectuado el ingreso en la cuenta del órgano judicial en tiempo, el Secretario Judicial lo comprueba fácilmente a través de la aplicación informática (a salvo errores informáticos o de ingresos en cuentas de otro Juzgado).

c) *Defecto, omisión o error en la constitución del depósito o en la justificación documental del mismo.*

d) *Falta de acreditación o acreditación insuficiente de la representación necesaria o de cualquier requisito formal de carácter subsanable necesario para el anuncio o preparación.* Este apartado es contradictorio con lo establecido en el artículo siguiente 231.3 cuando establece que si no hubiese designación expresa de representante, se entenderá que el letrado o el graduado social colegiado llevan también la representación.

En estos supuestos, el Secretario Judicial concede un plazo máximo de cinco días para que proceda a la subsanación.

Si se produce, el Secretario Judicial tiene por anunciado el recurso de suplicación en forma. En caso contrario, de no efectuarse la subsanación: Auto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que puede interponerse recurso de queja (artículo 495 de la LEC a la que se remite expresamente la LRJS).

Inadmisión: artículo 195.2: «*Si la resolución impugnada no fuera recurrible en suplicación, si el recurso no se hubiera anunciado en tiempo o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para el anuncio del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, según lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 230, el órgano judicial declarará, mediante auto, tener por no anunciado el recurso, quedando firme en su caso la sentencia impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia*». En estos supuestos de inadmisión o de subsanación de defectos, hay que tener presente en la práctica la doctrina del TC, bastante consolidada al día de hoy, sobre la interpretación de los defectos insubsanables.

Admisión: Si el anuncio está hecho en tiempo y forma, el Secretario Judicial tiene por realizado el anuncio (diligencia de ordenación) acordando poner los autos a disposición del abogado o graduado social para formalización, en el plazo de diez días⁽²³⁾ desde la notificación de esta diligencia de ordenación de puesta a disposición. Al respecto es muy interesante y sería

⁽²³⁾ Ha desaparecido el plazo anterior de diez días y una audiencia. Por otra parte, el plazo de diez días a contar desde la notificación, cualquiera que fuera el momento de la entrega de los autos, se introdujo en la LPL de 1980, después de las dudas planteadas en los textos procesales anteriores que no lo precisaban.

deseable que se llevase a cabo pronto la previsión del artículo 195.1 que se remite al artículo 48 sobre entrega de los autos que en su nueva redacción *prevé el traslado telemático* de las actuaciones, al establecer: «*Se entenderá que el plazo empieza a transcurrir desde que se notifique al interesado que los autos están a su disposición, pudiendo sustituirse el traslado material de las actuaciones por la entrega de soporte informático o mediante el acceso telemático, si se dispusiera de los medios necesarios para ello, o por la entrega por cualquiera de estos procedimientos de copia de los particulares que procedan*». Era una petición unánime al menos por parte de los Secretarios Judiciales, que debía adaptarse la entrega de autos a las nuevas realidades sociales, sin embargo, aún nos parece que no ha quedado suficientemente claro que no deberían entregarse los originales, pero puede ser un primer paso.

También se establece que se entregarán por orden de anuncio si son varios los recurrentes y que «*si el órgano jurisdiccional dispusiera de los medios para dar simultáneo traslado o acceso a las actuaciones a todas las partes recurrentes, se dispondrá que tanto la puesta a disposición de las actuaciones, como la interposición del recurso, se efectúen dentro de un plazo común a todos los recurrentes*».

4.4. Interposición o formalización

Al tener por anunciado el recurso en tiempo y forma, se acuerda poner los autos a disposición del letrado o graduado social designado para que interponga el recurso en el plazo de *diez días*, desde la notificación de la diligencia de ordenación de puesta a disposición de las actuaciones. Este plazo corre cualquiera que sea el momento en que el letrado o graduado social recoja *o examine* los autos puestos a su disposición.

La interposición se realiza por escrito, que se presenta ante el Juzgado que dictó la resolución con tantas copias cuantas sean las partes recurridas⁽²⁴⁾. Este escrito ha de cumplir los requisitos que se establecían ya en el anterior artículo 194 LPL y ahora en el artículo 196 que mantiene la misma redacción de aquél respecto a que ha de expresar con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas, razonando la pertinencia y fundamentación de los motivos; y que habrá de señalar, de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca, pero añadiendo un requisito que estaba formulado en la jurisprudencia con relativo rigor como es el de indicar *la formulación alternativa que se pretende*.

La LRJS, como la anterior LPL, establece que tanto en el escrito de formalización, como en los de impugnación, ha de designarse domicilio en la sede del tribunal, pero esta previsión, que por otra parte no tiene sanción ninguna de no efectuarse, que también ha quedado obsoleta con la regulación actual de los actos de comunicación, sobre todo a través, al menos del fax, con abogados de localidades distintas de la sede del Tribunal, queda aún más desfasada en la nueva regulación con la remisión al artículo 53.2, pues los domicilios ya tienen que estar en la demanda, y no tienen por qué estar en la sede del tribunal pues el artículo 53.2 obliga a facilitar los datos completos de los profesionales incluidos el fax y otros medios, lo cual, entendemos, deja sin efecto práctico el contenido del actual artículo 197 de la LRJS.

4.5. Impugnación

Una vez se haya recibido en el Juzgado el escrito formalizando el recurso, el Secretario Judicial dará traslado de él a la parte o partes recurridas por un plazo común de cinco días para todos. Pero aquí sí que la LRJS ha introducido novedades que van a retrasar la tramitación, y que parece desnaturalizan un tanto el recurso de suplicación como recurso extraordinario.

⁽²⁴⁾ El escrito de formalización va dirigido al órgano que ha de decidir el recurso, es decir, la parte lo dirige a la Sala de lo Social, formándose en este momento en el Juzgado de lo Social, o en el Mercantil, la pieza separada del recurso de suplicación que será el rollo de suplicación y que quedará en la Sala, con copia de la resolución recurrida y los escritos del recurso, poniendo el Secretario Judicial diligencia en los autos de esta circunstancia.

El artículo 197 introduce un trámite nuevo: *«En los escritos de impugnación, que se presentarán acompañados de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas, podrán alegarse motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, con análogos requisitos a los indicados en el artículo anterior.*

2. *Del escrito o escritos de impugnación se dará traslado a las partes. De haberse formulado en dichos escritos alegaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos a que se refiere el apartado anterior, las demás partes podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los dos días siguientes a recibir el traslado del escrito de impugnación.*

3. *Transcurrido el plazo de impugnación y en su caso el de alegaciones del apartado anterior, háyanse presentado o no escritos en tal sentido y previo traslado de las alegaciones si se hubieran presentado, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, junto con el recurso y escritos presentados, dentro de los dos días siguientes».*

La LRJS, como hemos señalado, parece desnaturalizar el recurso de suplicación permitiendo una adhesión y/o un nuevo recurso por parte del recurrido sin tener que anunciar el recurso (y. en su caso, por ejemplo, el empresario, sin tener que efectuar consignaciones y depósitos, pues no es recurrente en sentido estricto)⁽²⁵⁾. Aunque bien es cierto que no se trata de un recurso autónomo estrictamente, y habrá que estar a la interpretación más amplia o más rigorista que efectúen los salas de suplicación. Lo que sí es cierto es que este trámite puede alargar en exceso la tramitación⁽²⁶⁾.

Por otra parte, si en la impugnación se efectuaran alegaciones del tipo de las que trata la LRJS, las demás partes podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los dos días siguientes a recibir el traslado del escrito de impugnación. ¿Quién va a examinar el contenido de los escritos de impugnación, y por tanto acordar si hay que volver a dar traslado de la contraimpugnación o no? El juez de instancia ha perdido su competencia, sobre el fondo y el contenido de los escritos, y el Secretario Judicial, por supuesto, no debe tampoco tener esa competencia al tratarse de un tema de fondo del recurso de suplicación para el que sólo es competente la Sala al conocer el recurso. Es decir, que hay que contar con los días para que las parte puedan presentar las alegaciones aunque no las hubiera.

Y además de estas contraimpugnaciones se vuelve a dar traslado a las otras partes, y ahora, sin día, es decir, que se les da traslado, pero sin más se remiten las actuaciones.

5. TRAMITACIÓN EN LA SALA DE LO SOCIAL

5.1. Admisión o inadmisión

Una vez recibidas las actuaciones en la Sala, el Secretario Judicial examina el recurso de suplicación y si se observan defectos subsanables acordará requerir a la parte para que proceda a la

⁽²⁵⁾ En la jurisprudencia civil, se han planteado otros problemas como el de la necesidad de apelar aunque sea como adhesión para poder ver estimadas pretensiones subsidiarias que no han sido admitidas por haberse admitido la principal. Es interesante a este respecto la STS Sala 1.^ª de 19-2-2009 (núm. de Recurso: 1584/2003; núm. de Resolución: 87/2009).

⁽²⁶⁾ La razón de ser de la introducción de este traslado de la impugnación y esta nueva posibilidad de introducir el debate en el recurso de suplicación parece estar en la STC 4/2006 de cuya lectura se deduce fácilmente el origen del precepto de la LRJS.

subsanación en un plazo máximo de 5⁽²⁷⁾ días: Si no se subsanan: Auto declarando la inadmisión del recurso. Si son insubsanables, como también, si no procede por la cuantía o por la materia: Auto de inadmisión. Contra estos autos sólo cabe recurso de reposición.

De la misma forma, la Sala, a instancia del ponente, *podrá oír* al recurrente por tres días sobre la inadmisión del recurso *por haberse incumplido de manera manifiesta e insubsanable los requisitos para recurrir o por existir doctrina jurisprudencial unificada del Tribunal Supremo (antes también de la propia Sala) en el mismo sentido que la sentencia recurrida* (artículo 200 en su nueva redacción). Y además esta inadmisión puede ser parcial, pues en el p. 3 se establece que *«Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial»*. La inadmisión por esta causa se resuelve por auto, en tres días, contra el que no cabe recurso, con imposición de costas a la recurrente, pérdida de depósitos y consignaciones y notificación a las partes y al Ministerio Fiscal.

5.2. Resolución

Una vez admitido el recurso, designado Ponente y previa deliberación se dicta sentencia y la regulación de la misma, que puede ser anulatoria de la de instancia, estimatoria, estimatoria parcial o confirmatoria de la de instancia, y que acordará lo procedente sobre los depósitos y consignaciones efectuados, ha sufrido algunas modificaciones importantes:

— Se añade que la sentencia ha de pronunciarse también sobre las alegaciones efectuadas en las impugnaciones, *«así como, en su caso, sobre las cuestiones oportunamente suscitadas en impugnación, o apreciando su inadmisibilidad y desestimándolo en consecuencia»*.

— La modificación de calado es la que salva un obstáculo con el que se encontraban las Salas de suplicación sobre la nulidad, dado el carácter restrictivo, y sólo a instancia de parte, que se había introducido en la LOPJ y en la LEC, y así establece el artículo 202.2. *«Si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y por no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal»*:

— y una advertencia didáctica a las Salas de suplicación: *«3. De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 193, la Sala resolverá lo que corresponda, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes»*.

Se modifican los importes de la condena en costas en la sentencia de suplicación que se fija en 1.200 euros para el letrado o graduado social de la otra parte.

Cuando ésta adquiera firmeza, por el transcurso del plazo sin interponer contra ella recurso de casación para unificación de doctrina, el Secretario Judicial acordará la devolución de los autos al Juzgado de procedencia.

Contra la sentencia dictada resolviendo el recurso de suplicación cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo en el plazo de 10 días.

⁽²⁷⁾ En la LPL eran 8 días.

6. OTRAS DISPOSICIONES QUE AFECTAN AL RECURSO DE SUPPLICACIÓN

Aunque ya hemos analizado con referencia al recurso de suplicación los depósitos y consignaciones y el nombramiento de letrado o graduado social, hay además otras disposiciones importantes (comunes para todos los recursos extraordinarios), como son la admisión de nuevos documentos, la acumulación de recursos, las costas y la novedad de la posibilidad de convenio transaccional.

6.1. Admisión de documentos

En cuanto a la posibilidad de admisión de documentos nuevos que ahora se recoge en el artículo 233, se han introducido ciertas modificaciones que pueden tener importancia, y así se ha pasado de la referencia al artículo 270 LEC a concretar qué documentos se pueden aportar, y así se dice: *«si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental»*.

Ahora se diferencian dos supuestos: el de inadmisión con el mismo trámite que antes, en el que la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración.

Y el supuesto de admisión del documento, en el que, como novedad, se dará traslado a la parte *proponente* para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos. Es decir que se abre un trámite de complemento de recurso e impugnación nueva, pero ello es peligroso, pues en realidad si los hechos nuevos pueden influir en la solución del asunto, habría que devolver las actuaciones, previa su nulidad, al Juzgado de lo Social para que decidiera en instancia, y no privar a las partes de esta instancia.

6.2. Acumulación de recursos

En cuanto a la acumulación de recursos, regulada ahora en el artículo 234 LRJS se establece una nueva norma, en la que se suprime la audiencia a los comparecidos, y en la que parece quererse reforzar la idea de acumulación dando normas sobre quién será el ponente de los recursos acumulados (el nombrado para el primero de ellos, y, en caso de igualdad, el más moderno) y obligando al Secretario Judicial⁽²⁸⁾ a que vele por las normas sobre acumulación, y se lo diga al tribunal para que así lo efectúe. Pero, además, y de acuerdo con las nuevas normas sobre acumulación de procesos, se insiste en *«la acumulación en los recursos sobre pretensiones derivadas de un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de una Sección, conocerá de ellos la Sección que esté conociendo del primero de dichos recursos, siempre que conste dicha circunstancia de las actuaciones o se ponga de manifiesto al Tribunal por alguna de las partes»*.

6.3. Costas

En cuanto a costas de los recursos, se sigue la misma norma anterior del vencimiento (antes artículo 233, y ahora 235) con excepción de los beneficiarios de asistencia jurídica gratuita, que se extiende ahora expresamente a *los sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario*

⁽²⁸⁾ Como advirtió el Colegio Nacional de Secretarios Judiciales, en la tramitación parlamentaria, el Secretario Judicial no puede «velar» por el cumplimiento de los requisitos, si no puede continuar, y en el caso de los recursos el cumplimiento de los requisitos necesarios para la acumulación se convierte en una cuestión de fondo, o jurisdiccional, pues han de examinarse los recursos, por lo que el Proyecto, en aquel momento, igual que la anterior LPL atribuye la competencia a la Sala, por lo que no es necesaria esta «intervención vigilante» del Secretario Judicial

que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social. Se han incrementado las cuantías de los honorarios a 1.200 euros en suplicación y 1.800 en casación. Se mantiene la excepción de los conflictos colectivos, en los que cada parte abonará sus costas.

Pero se introduce expresamente que *«La Sala que resuelva el recurso de suplicación o casación o declare su inadmisibilidad podrá imponer a la parte recurrente que haya obrado con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, así como cuando entienda que el recurso se interpuso con propósito dilatorio. Igualmente en tales casos, impondrá a dicho litigante, excepto cuando sea trabajador, funcionario, personal estatutario o beneficiario de la Seguridad Social, los honorarios de los abogados y, en su caso, de los graduados sociales colegiados actuantes en el recurso dentro de los límites fijados en el párrafo primero de este artículo. Cuando la Sala pretenda de oficio imponer las anteriores medidas, oirá previamente a las partes personadas en la forma que establezca»*. Es decir que se puede imponer multa por temeridad, y también condena en costas en los casos de inadmisibilidad del recurso si hay temeridad o ánimo dilatorio.

6.4. Convenio transaccional

Se trata también en estas disposiciones comunes del, en parte novedoso, convenio transaccional, que recoge la doctrina del Tribunal Supremo. La LRJS insiste más si cabe, en que las partes lleguen a un acuerdo como la mejor solución a los litigios laborales, por lo que, incluso terminado el juicio, las partes pueden acudir, de nuevo manifestando que se ha llegado al acuerdo y que se desea que se apruebe la avenencia, pudiendo hacerse si aún no se ha dictado sentencia, y aunque manteníamos que la solución podía ser más dudosa⁽²⁹⁾, creíamos que era aplicable el artículo 19 de la LEC, pues ya el Tribunal Supremo había dicho que se podía llegar a esta transacción estando pendiente el recurso de casación para unificación de doctrina.

Se recoge ahora expresamente la posibilidad de transacción (que es igual a conciliación entre las partes) en el artículo 235, p. 4, que establece que: *«Las partes podrán alcanzar, en cualquier momento durante la tramitación del recurso, convenio transaccional que, de no apreciarse lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, será homologado por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitando el recurso, mediante auto, poniendo así fin al litigio y asumiendo cada parte las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido. El convenio transaccional, una vez homologado, sustituye el contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso y la resolución que homologue el mismo constituye título ejecutivo»*.

A continuación se establece la forma de impugnación de este convenio transaccional, que es igual a la conciliación, pues de ello se trata, y que se efectuará ante el órgano jurisdiccional que haya acordado la homologación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, siguiendo los trámites establecidos para la impugnación de la conciliación judicial, sin que contra la sentencia dictada quepa recurso.

Próximamente completaremos este estudio sobre la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social con el análisis del «Recurso de Casación», por M.ª Asunción Barrio Calle.

⁽²⁹⁾ En el tratado de reformas procesales se mantiene la imposibilidad de esta avenencia en este momento.

PECULIARIDADES DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL

PILAR PALOMINO SAURINA

Doctora en Derecho. Ayudante de la Universidad de Extremadura

RESUMEN

Análisis de los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato en prácticas y el de formación y aprendizaje, haciendo hincapié en las últimas modificaciones en este último introducidas por la Ley 3/2012, de la reforma laboral.

Palabras clave: Contratos para la formación y el aprendizaje, contrato en prácticas, contrato temporal, formación, Reforma Laboral

ABSTRACT

Review of training contracts governed by article 11 of the Workers' Statute, the practice contract and the training and learning contract, focusing on the latest changes introduced by Law 3/2012, of the labour reform in the training and learning contracts.

Keywords: Training and learning contract, practice contract, temporary contract, Labour Reform

Fecha de recepción: 10-7-2012

Fecha de aceptación: 10-7-2012

SUMARIO

1. EL CONTRATO EN PRÁCTICAS.
 - A) **Requisitos de la contratación en prácticas.**
 - B) **La duración del contrato.**
 - C) **La forma del contrato.**
 - D) **Periodo de prueba.**
 - E) **Retribución.**
 - F) **La extinción del contrato.**
2. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.
 - A) **Edad de celebración.**
 - B) **Duración del contrato.**
 - C) **Contratos de formación sucesivos.**
 - D) **Prestación de la formación inherente al contrato.**
 - E) **Reducciones de cuotas.**

El ordenamiento jurídico español ha contado tradicionalmente con los contratos formativos como instrumentos diseñados para facilitar la inserción laboral de los jóvenes. Por este motivo, las

reformas laborales de los últimos años intentan paliar los efectos de la crisis potenciando los contratos en prácticas y para la formación. En concreto, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vuelve a modificar el artículo 11.2 del ET, flexibilizando su regulación «para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas».

Y es que la crisis económica de 2008 ha llevado al desempleo tanto a miles de jóvenes que abandonaron prematuramente el sistema educativo para ocupar empleos de baja cualificación, sobre todo en el sector de la construcción, como a jóvenes cualificados que no encuentran trabajo de su nivel de titulación. Por ello, es necesario articular mecanismos que garanticen un adecuado nivel de formación al tiempo que favorezcan una más sencilla inserción laboral de los jóvenes como ocurre con los contratos formativos.

1. EL CONTRATO EN PRÁCTICAS

El objetivo principal del contrato en prácticas es proporcionar a los trabajadores que acceden por primera vez al mercado de trabajo una determinada cualificación profesional, es decir, proveer de la formación profesional práctica a quienes solamente tienen conocimientos teóricos, adquiridos mediante la obtención de un título habilitante para el ejercicio de una determinada profesión. En concreto, lo que se trata de lograr no es la comprobación por el empresario de la idoneidad profesional del trabajador (función del periodo de prueba), sino la adquisición por el contratado de una práctica profesional que mejore su nivel formativo y su posición en el mercado de trabajo.

En consecuencia, la finalidad del contrato en prácticas no es otra que permitir al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos teóricos facilitándole una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. Por ello, la condición esencial de este tipo de contratación falta si al empresario le consta que posee los conocimientos prácticos de la tarea que se le encomienda. Y es que el contrato en prácticas se caracteriza por el hecho de que la causa del contrato es de naturaleza mixta, pues al desempeño del trabajo se añade la enseñanza, la formación práctica, de tal manera que, aquellos trabajadores que carezcan de experiencia adquieran conocimientos profesionales.

A) Requisitos de la contratación en prácticas

La especial finalidad del contrato en prácticas influye en los requisitos de válida celebración del contrato y en distintos aspectos de la relación laboral que nace del mismo. Explica, en particular, que legalmente se exija que la prestación de servicios se corresponda con la titulación y estudios previos del trabajador, de tal modo que a falta de esa correspondencia entre la titulación y el contenido del trabajo el contrato se convierte en contrato ordinario por tiempo indefinido.

El contrato en prácticas solamente puede ser concertado por personas que acrediten una formación previa adecuada, mediante la titulación correspondiente. De ahí que la primera, y esencial, condición para la válida celebración del contrato en prácticas sea la posesión del título adecuado; un título que, como característica general, acredite formación previa susceptible de ser objeto de práctica.

Por titulación debe entenderse el instrumento por el que se acreditan determinados conocimientos adquiridos a través de un proceso educativo. Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, entendiéndose por cualificación profesional, de conformidad con el artículo 7.4.a) de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional «el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral», mientras que se entiende por competencia profesional «el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo».

Por otra parte, conforme al tenor literal del artículo 2 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, el certificado de profesionalidad es «el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo». La expedición de los certificados de profesionalidad corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas. Cada certificado de profesionalidad acreditará una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales⁽¹⁾.

Asimismo, de conformidad con el artículo 11.1 ET son títulos profesionales habilitantes para la celebración del contrato de trabajo en prácticas: a) los universitarios de grado medio o superior, aspecto este que se ha visto ampliamente modificado como consecuencia de la nueva estructura de las enseñanzas universitarias establecidas con la Ley Orgánica de Universidades ajustándose a las nuevas directrices del Espacio Europeo de Educación Superior. Ello trae consigo que los títulos universitarios se conviertan actualmente en título de Grado (estudios de primer ciclo), Posgrado, Máster (segundo ciclo) y Doctorado (tercer ciclo); b) los de formación profesional de grado medio o superior; c) los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Además, el artículo 11.1 exige que el contrato se celebre durante un tiempo determinado, en concreto, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Y si se trata de un trabajador con discapacidad, tras la promulgación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, el plazo en el que se puede concertar este contrato ha pasado de seis a siete años⁽²⁾. Sin embargo, no se establece una edad concreta en el trabajador para que pueda ser contratado, por lo que el contrato en prácticas puede ser concertado por personas de cualquier edad, siempre que hayan finalizado los estudios en los cinco o siete años inmediatamente anteriores a la contratación⁽³⁾.

El inicio del cómputo de los cinco o siete años es la fecha de la terminación de los estudios, esto es, desde que se supera la última prueba a que el alumno debe ser sometido y no desde que se expide el correspondiente título oficial por las autoridades académicas que suele ser muy posterior a la conclusión de los mismos. Por consiguiente, lo que importa es la finalización de los estudios, no la obtención del título correspondiente.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, el cómputo de los cinco o siete años se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España. Por lo tanto, el cómputo del plazo se inicia no desde el momento en que se finalizan los estudios, sino el día en que el título sea convalidado.

B) La duración del contrato

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Dentro de estos límites, puesto que constituye un mínimo indisponible para las partes, se permite que el convenio colectivo sectorial-estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, determine la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. Queda excluida la posibilidad de establecer duraciones diferentes en el convenio colectivo de empresa, al encomendarse esta

(1) Cavas Martínez, F.: «Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010», *Aranzadi Social*, n.º 11, 2010, pág. 5.

(2) Hay que tener en cuenta que la Disposición Adicional Sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, fija en el 33% el grado mínimo de minusvalía requerido «para que el minusválido pueda ser contratado en prácticas o para la formación con aplicación de las peculiaridades para este colectivo».

(3) Cavas Martínez, F.: «Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010», cit. pág. 5

labor exclusivamente al convenio del sector. Por consiguiente, los sujetos a los que afecte no tendrán plena libertad para fijar la duración del contrato en prácticas, sino que habrá que estar siempre a lo que determine el convenio colectivo.

El convenio, como dice el artículo 11.1 ET, debe respetar en todo caso los límites temporales marcados por la ley. Pero la duda es si puede establecer tan sólo nuevos máximos y mínimos dentro del marco anterior, o si también puede fijar directamente la duración que hayan de tener los contratos en prácticas concertados en su ámbito de aplicación. En principio, parece que es más propio del convenio la fijación de máximos y mínimos, con el fin, entre otras razones, de salvaguardar la función reguladora del contrato; en tal caso, además, los convenios de ámbito inferior podrían ocuparse de esta materia respetando siempre las indicaciones del convenio sectorial. Pero de nuevo una interpretación literal del precepto legal puede avalar una opción distinta, en el sentido de que el convenio sectorial podría fijar directamente la duración de todos y cada uno de los contratos que se celebran en su ámbito.

Nada dice el ET respecto a las prórrogas, sin embargo, el artículo 19 Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, señala que si estos contratos se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima legal (dos años), las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en sentido contrario en convenio, y siempre que la duración total del contrato no exceda de la duración máxima legalmente establecida. En todo caso, habrá que estar a lo dispuesto en convenio colectivo a tal efecto, pues la regulación reglamentaria diseña en este punto una relación de supletoriedad entre la norma de origen profesional y la estatal, en el sentido de que aquella regla inicial sólo entrará en juego en defecto de convenio colectivo. Ello significa que éste podrá regular las prórrogas del contrato sin sujeción a límites legales de ningún tipo, salvo el de su duración máxima⁽⁴⁾.

Es importante destacar que, en virtud del artículo 49.1.c) del ET, los contratos en prácticas concertados por una duración inferior a dos años se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. En el supuesto de que las partes, desatendiendo las previsiones legales, concertaran un contrato en prácticas con una duración superior al límite máximo de dos años, o si, vencido este tiempo, el trabajador continuara prestando servicios para la misma empresa, y no hubiera mediado denuncia expresa, el contrato se convierte automáticamente en otro ordinario de duración indefinida, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

No se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A sensu contrario, es posible ser contratado en prácticas en la misma empresa, por tiempo superior a dos años, al amparo de diferente titulación o certificado de profesionalidad, siempre que se vayan a desempeñar las labores propias de un puesto de trabajo diferente. También se podrá celebrar un contrato en prácticas en otra empresa en virtud de distinta titulación o certificado de profesionalidad⁽⁵⁾. En este sentido, es destacable que los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Sin embargo, a sensu contrario, será posible celebrar un contrato en prácticas al

(4) GARCÍA MURCIA, J., y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», *Actualidad Laboral*, tomo 2, 1995, pág. 8.

(5) CAVAS MARTÍNEZ, F: «Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010», cit., pág. 6.

amparo de un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación desarrollado en empresa distinta ⁽⁶⁾.

Es destacable que el empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, una certificación a la Oficina de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. Dicha solicitud habrá de presentarse antes de la celebración del contrato y el Servicio Público de Empleo deberá emitir la certificación en el plazo de diez días aunque ello no supone que el empresario deba esperar al transcurso de ese plazo para contratar, sobre todo si tiene constancia por otros medios, de que el trabajador reúne los requisitos necesarios. Transcurrido el plazo el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dicho incumplimiento. Así pues, el incumplimiento administrativo exime al empresario de las consecuencias previstas para aquellos supuestos en que se celebren contratos en prácticas con trabajadores que no reúnan los requisitos legales, entre ellos el de encontrarse aún en «periodo de práctica» ⁽⁷⁾.

C) La forma del contrato

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito y en modelo oficial, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. La falta de forma escrita conlleva la conversión del contrato a tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Los contratos en prácticas y, en su caso, las prórrogas de los mismos, se comunicarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en la correspondiente oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar. Asimismo, el empresario debe comunicar a la oficina de empleo la terminación del contrato en prácticas en el plazo de los diez días siguientes a su finalización.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 ET, la empresa está obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, incluidos los contratos en prácticas. De igual manera, el empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas sobre la existencia de puestos vacantes, con la finalidad de garantizarles las mismas oportunidades de acceso a puestos permanentes que los demás trabajadores de la empresa.

Finalmente, hay que destacar que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.5 ET, cuando el contrato es de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos reglamentariamente fijados, sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que estos aspectos no figuren de por sí en el contrato formalizado por escrito.

D) Periodo de prueba

Como recoge el artículo 11.1.d) «salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3». De tal manera que la regulación legal sólo rige en ausencia de norma convencional. Y por ello, si el convenio colectivo no establece cuál es la duración máxima de la prueba, este periodo no podrá ser superior a los límites establecidos legalmente.

⁽⁶⁾ CAVAS MARTÍNEZ, F: «Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010», cit., pág. 6.

⁽⁷⁾ GARCÍA MURCIA, J., y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», cit., pág. 9.

El convenio colectivo que regula el régimen jurídico del periodo de prueba puede serlo de cualquier ámbito, sectorial, de empresa o inferior, a diferencia de la regulación convencional de la duración del contrato que únicamente puede llevarse a efecto por convenio colectivo sectorial. Sin embargo, también es posible detectar cierta conexión material entre la duración del contrato y la duración del periodo de prueba; asimismo, no cabe duda de que la duración del periodo de prueba también puede estar condicionada, al igual que la duración del contrato, por las características del sector y de las tareas asignadas al trabajador en prácticas. Siendo así, no parece descabellado limitar esas posibilidades de regulación a los convenios colectivos de ámbito sectorial, aunque ello suponga corregir de algún modo el tenor literal de la norma⁽⁸⁾.

Si al concluir el contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa, se producirán a su vez dos efectos: no puede concertarse un nuevo periodo de prueba y se computa la duración de todo el tiempo transcurrido en prácticas, incluida la prueba, a efectos de antigüedad del trabajador. El problema que aquí se plantea es si en el caso de que no se hubiera pactado periodo de prueba anteriormente, se puede pactar ahora, pues la norma habla literalmente de un nuevo periodo de prueba, aludiendo a una reiteración de dicho pacto. En todo caso, no parece admisible un pacto de prueba tras el contrato en prácticas, con independencia de que se hubiera pactado o no con anterioridad ya que el tiempo de prácticas concede suficientes posibilidades de experimentación tanto al trabajador sobre el puesto de trabajo, como al empresario sobre las aptitudes y habilidades del trabajador⁽⁹⁾.

E) Retribución

Si el trabajador contratado en prácticas presta servicios durante la jornada completa, su retribución no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada, esto es, el salario se reduce proporcionalmente en función del tiempo real de trabajo.

Según el artículo 11.1.e) del ET la determinación del salario del trabajador en prácticas corresponde en primer término al convenio colectivo que puede ser de cualquier ámbito, de empresa o sectorial. Sólo en defecto de convenio, o en el caso de que el convenio nada establezca sobre el particular, entran en juego los mínimos establecidos por la norma estatal, que varían según que se trate del primero o del segundo año de vigencia del contrato. Así, el salario no podrá ser inferior al 60% el primer año o al 75% el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Por consiguiente, se permite la posibilidad de una reducción del salario del trabajador en prácticas del 40% (durante el primer año) o del 25% (durante el segundo año), respecto del salario que disfruta un trabajador en el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Partiendo de esos toques o límites mínimos, establecidos por la ley o por el convenio colectivo, las partes tienen plena libertad para establecer una retribución superior e incluso que el convenio estableciera retribuciones distintas entre los diferentes contratos en prácticas, atendiendo a las características de los puestos de trabajo y de las titulaciones que respectivamente habiliten la contratación. Aunque, en todo caso, se fije el salario por convenio o por contrato individual, será de aplicación como tope mínimo salarial el salario mínimo interprofesional.

F) La extinción del contrato

El contrato de trabajo en prácticas se extinguirá a la llegada del término convenido, previa denuncia de una de las partes. Cuando el contrato en prácticas tenga una duración superior a un año, la

⁽⁸⁾ GARCÍA MURCIA, J., y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», cit., pág. 10.

⁽⁹⁾ GARCÍA MURCIA, J., y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», cit., pág. 10.

parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por el empresario de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

En este tipo de contrato es admisible la aplicación de la prórroga automática siempre que se hubiera concertado con una duración inferior a la máxima permitida. Asimismo, el contrato en prácticas se considera prorrogado tácitamente como un contrato ordinario por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continúa prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa. Aunque las partes también pueden pactar expresamente la continuidad de la relación laboral. A ello se refiere, si no expresamente sí con bastante claridad el artículo 11.1.f), al disponer que en tal supuesto no puede celebrarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Son aplicables al contrato de trabajo en prácticas las causas genéricas de extinción del contrato de trabajo previstas en el artículo 49 ET. Y por ello, como indica el artículo 49.1.c) el trabajador en prácticas no tendrá derecho a la finalización del contrato a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

A la terminación del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. En principio, la concesión del certificado de trabajo parece que está prevista para el caso de que el trabajador, una vez concluido el periodo de prácticas, abandone la empresa; pero seguramente debe entenderse como obligación de carácter general, que debe ser cumplida por el empresario tanto en el caso de que el trabajador cese en su prestación de servicios, como en el supuesto de que continúe en la empresa bajo otra modalidad contractual ya que la virtualidad del certificado no se agota en la búsqueda de un empleo inmediatamente después de terminar el contrato en prácticas, sino que puede ser útil al trabajador en cualquier momento de su vida profesional⁽¹⁰⁾.

2. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El apartado 2 del artículo 2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, dedicado genéricamente a la formación profesional, así como su disposición transitoria 9.^a, introducen cambios en el régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje, que afectan a la edad para su celebración, a su duración, a la concertación de contratos sucesivos, y a la prestación de formación, su financiación y su conexión con la actividad laboral.

A) Edad de celebración

Como recoge el artículo 11.2.a) el contrato para la formación y el aprendizaje se puede celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. No obstante, y transitoriamente, la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012 establece que la edad máxima para celebrar como trabajador esta modalidad de contratación puede elevarse desde los veinticinco a los treinta años «hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo de 15 por ciento». Motivo por el cual no será de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) ET con el fin de favorecer en tiempos de crisis la inserción laboral de los jóvenes.

Este último límite no es nuevo, sino que ya la disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 10/2011, contemplaba la celebración del contrato con trabajadores menores de treinta años

⁽¹⁰⁾ GARCÍA MURCIA, J., y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», cit., pág. 13.

que carecieran de cualificación profesional, hasta el 31 de diciembre de 2013. Aunque, con la reforma de 2012 no se fija una fecha concreta, sino que se condiciona la celebración de este tipo de contratos a la situación del mercado de trabajo.

No obstante, el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

B) Duración del contrato

Tras la reforma de 2012 el plazo de duración mínima se mantiene en un año, como preveía el Real Decreto-Ley 10/2011, pero se establece como excepción la posibilidad de reducirlo mediante convenio colectivo y «en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas» si bien no puede ser inferior en ningún caso a seis meses. Y por lo que se refiere al periodo máximo de duración, queda fijado en tres años frente a los dos años que con carácter general establecía el Real Decreto-Ley 10/2011.

La normativa anterior también contemplaba, aunque en términos diversos, la adaptación de la duración legal del contrato: se permitía la prórroga en doce meses sobre los dos años de duración máxima legal, manteniéndose en todo caso la duración mínima de un año, atendiendo a: 1) las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente; 2) las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo; 3) la circunstancia de que el contrato se celebrara con trabajadores que no hubieran obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Tras la Ley 3/2012, la duración máxima se eleva de dos a tres años, sin necesidad de que sea el convenio colectivo el que añada a los dos años una posible prórroga de doce meses en función de las necesidades formativas o de las necesidades organizativas o productivas de las empresas o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. El papel del convenio colectivo queda ahora reducido a establecer distintos duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, pero sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años⁽¹¹⁾.

No obstante, en el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

C) Contratos de formación sucesivos

En el artículo 11.2.c) ET la anterior prohibición absoluta de encadenar dos contratos de formación una vez expirada la duración del primero, tanto por la misma empresa como por otra distinta, se suaviza significativamente y se permite ahora que la misma u otra empresa contrate en formación al trabajador para una actividad laboral u ocupación distinta de la que estuvo asociada al contrato anterior.

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos principales de este tipo de contratos es la obtención de una cualificación profesional, parece aceptable no impedir que un mismo trabajador pueda celebrar a lo largo del tiempo diversos contratos para la formación que le permitan adquirir las correspondientes capacitaciones laborales. Aunque, debe tenerse presente igualmente que de este modo se corre el riesgo de que los trabajadores jóvenes puedan verse abocados a encadenar contratos de esta modalidad con todas sus limitaciones, un temor que se agrava al incrementarse de forma indefinida la edad máxima de referencia hasta los veintinueve años.

⁽¹¹⁾ LÓPEZ GANDÍA, J.: «Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012», *Revista de Derecho Social*, n.º 57, 2012, pág. 90.

Sin embargo, en el artículo 11.2.c) del ET también se mantiene la prohibición de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando, aun no habiéndose agotado la duración del contrato, el puesto de trabajo correspondiente al contrato hubiera sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

D) Prestación de la formación inherente al contrato

Con el Real Decreto-Ley 10/2011, el artículo 11.2.d) del ET sólo contemplaba que el trabajador recibiese la formación inherente al contrato «directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo»⁽¹²⁾. Sin embargo, el nuevo artículo 11.2.d) permite que la referida formación también se pueda recibir en la propia empresa, cuando ésta disponga «de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la de acreditación de la competencia o cualificación profesional», «sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada».

Este sistema está pendiente de desarrollo reglamentario, que debe precisar el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.

La acreditación de la cualificación o competencia profesional se llevará a cabo, como hasta ahora, es decir, en los términos previstos en la ya citada Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, y en su normativa de desarrollo, pudiendo el trabajador, conforme a lo establecido en dicha regulación solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

Asimismo, tras la modificación desaparece toda referencia a que las actividades formativas deban comenzar en un determinado plazo —hasta este momento se fijaba un plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato— y la exigencia de que la formación, cuando estos contratos se concierten con trabajadores que no hayan obtenido el graduado en ESO, deba permitir la obtención del mismo.

La relación entre tiempo de trabajo y tiempo de formación refuerza el papel del contrato como periodo de experiencia o práctica laboral más que de adquisición de conocimientos teóricos⁽¹³⁾. Los porcentajes máximos de tiempo de trabajo efectivo se gradúan. De tal manera que el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercero, alterándose así la fracción de jornada máxima destinada a la formación: del 25% como mínimo durante toda la vigencia del contrato se pasa ahora al 15% durante el segundo y tercer año reduciéndose en consecuencia la parte de la jornada reservada a la actividad formativa. Y es que con el Real Decreto-Ley 10/2011 el tiempo de trabajo efectivo no podía superar el 75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal; lo que implicaba, lógicamente, que al menos un 25% de dicha jornada debía dedicarse a la actividad formativa a lo largo de toda la vigencia del contrato.

El nuevo artículo 11.2.d) del ET incluye, en su párrafo último, la remisión a un desarrollo reglamentario de «los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa» asociada al contrato. Ahora bien, mientras no se produzca ese desarrollo reglamentario resultan de

(12) La Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002 se refería a los centros integrados públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional; a los Centros de Referencia Nacional; a los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo; y a los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

(13) LÓPEZ GANDÍA, J.: «Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012», cit., pág. 91.

aplicación las previsiones contenidas en las disposiciones transitorias 7.^a y 8.^a de la Ley 3/2012, relativas a los contratos para la formación y aprendizaje celebrados con anterioridad al momento de entrada en vigor de este texto legal. Esto es, entre el 31 de agosto de 2011 y el 11 de febrero de 2012 y a los suscritos en los doce meses siguientes, hasta el 12 de febrero de 2013. Así, se distinguen diferentes situaciones:

1) En los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, que comunicarán la autorización concedida al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes, contratos anteriores a la Ley 3/2012, o por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias, debiendo comunicar igualmente aquellas a éste la autorización concedida, con la misma finalidad.

2) En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, tanto si se trata de contratos anteriores a la Ley 3/2012 como de contratos celebrados en los doce meses siguientes a su entrada en vigor, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

En ambos casos la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral y la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Y la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Finalmente, hay que señalar que hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del servicio público de empleo estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral, resultando de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1998, por el que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.

E) Reducciones de cuotas

El artículo 3 de la Ley 3/2012, relativo a las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje, es semejante al artículo 2 Real Decreto-Ley 10/2011 ya que conserva el doble esquema de reducciones a aplicar. Así, por un lado, regula la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados, y, por otro, la transformación de esos contratos en indefinidos.

No obstante, respecto a la contratación inicial se introducen algunas modificaciones. En primer lugar, las reducciones de cuotas del empresario y del trabajador se dejan de supeditar a que el

contratado sea un desempleado mayor de veinte años. Ahora sólo se requiere que se trate de un desempleado inscrito en la oficina de empleo. En segundo lugar, se suprime la previsión recogida en la anterior regulación que exigía, para el disfrute al derecho a la reducción, que la celebración del contrato supusiera un incremento de la plantilla de la empresa. De tal manera que, en virtud del apartado tercero del artículo 3 de la Ley 3/2012, los únicos límites que se aplican son las previsiones recogidas en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Y en tercer lugar, se ajusta la fecha de referencia exigida para la inscripción como desempleado en la oficina de empleo por lo que actualmente la aplicación de las reducciones exige que tal inscripción se hubiera producido antes del 1 de enero de 2012.

Las condiciones relativas a la duración e importe de las reducciones y a las cuotas afectadas no experimentan cambios, de modo que el derecho al beneficio se sigue manteniendo durante toda la vigencia de los contratos, incluida la prórroga, y sigue consistiendo, en el caso de los trabajadores, en el 100% de sus cuotas a la Seguridad Social y, en el caso de los empresarios, en el 100% o el 75% de sus cuotas de Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. La aplicación de uno u otro porcentaje dependerá de que el contrato se celebre por una empresa cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores o igual o superior a esta cuantía. Y estas reducciones, que se financian con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de la Tesorería General de la Seguridad Social, se aplicarán por los empleadores automáticamente en los correspondientes documentos de cotización.

Asimismo, el artículo 3.2 de la Ley 3/2012 contiene otro tipo de reducción derivada de la transformación de contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos. Siguiendo en líneas generales el artículo 2 Real Decreto-Ley 10/2010 la reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social sigue cuantificada en 1.500 (1.800, si se trata de mujeres) euros al año durante tres mensualidades, aunque el derecho se genera cualquiera que sea la fecha de celebración del contrato para la formación y el aprendizaje, es decir, que pueden acogerse a ella todos los contratos de esta modalidad suscritos desde el 31 de agosto de 2011, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011. Además, tras la Ley 3/2012 se deja de supeditar el acceso a estas reducciones a que la transformación tenga lugar a la finalización del contrato para la formación y el aprendizaje y a que la misma suponga «un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa».

Finalmente, hay que destacar que las reducciones anteriormente señaladas no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Revista de

Información

Laboral

PREGUNTAS CON RESPUESTA

- **Negociación colectiva**
- **Despido improcedente**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿De qué forma ha modificado la nueva ley de la reforma laboral la vigencia de los convenios colectivos?

La reciente Ley, aprobada por el Congreso el 28 de junio de 2012, de la reforma del mercado laboral vuelve a modificar la **ultraactividad** de los convenios colectivos, pasando de ser de dos años, con el Real Decreto-Ley 3/2012, a **un año** tras la nueva Ley de la reforma laboral. Así, una vez que el convenio colectivo haya finalizado su vigencia y haya sido denunciado por cualquiera de las partes, si no se hubiera llegado a un nuevo acuerdo o se hubiera dictado un laudo arbitral, en un plazo máximo de un año, pasará a aplicarse el convenio de ámbito superior que fuese de aplicación.

Incluye la nueva Ley una disposición transitoria cuarta, para comenzar el cómputo del año a partir de la entrada en vigor de la Ley, para aquellos convenios que hubieran sido denunciados anteriormente.

DESPIDO IMPROCEDENTE

A raíz de la Ley 3/2012, de Reforma Laboral, ¿sigue estando exenta en el IRPF la indemnización por despido improcedente así reconocido por el empresario?

Con la modificación llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE del 11), desapareció el conocido como «despido exprés». Esta desaparición generó la duda sobre si hacía falta o no el reconocimiento expreso de la improcedencia en los servicios de mediación o arbitraje para que la indemnización correspondiente quedara exenta a efectos del IRPF.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha eliminado el segundo párrafo de la letra e) del artículo 7 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Este párrafo establecía la exención concreta de las indemnizaciones por despido improcedente antes del acto de conciliación. Aparentemente, podría pensarse que tal como queda redactado ahora el artículo 7.e), cualquier indemnización por despido o cese del trabajador quedaría exenta en la cuantía que no excediera de la prevista legalmente; pues bien, una nueva Disposición Transitoria 22.^a añadida a la Ley del IRPF por la Ley de la Reforma Laboral da un giro a esta interpretación al establecer que las **indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012**, de 10 de febrero, esto es, el 12 de febrero, **hasta la entrada en vigor de la nueva Ley** estarán exentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, **para los supuestos en los que el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación**, siempre y cuando no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes de bajas incentivadas.

Esta medida implica a *contrario sensu* que desde la entrada en vigor de la Ley de la Reforma Laboral las indemnizaciones por despido improcedente así reconocido por el empresario antes del acto de conciliación no estarán exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Revista de

Información Laboral

LABORAL AL DÍA

- **Noticias**

NOTICIAS

Informe sobre el anteproyecto de Ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social

El Consejo de Ministros del viernes ha recibido un informe de la Ministra de Empleo y Seguridad Social sobre el Anteproyecto de Ley de lucha contra el fraude en el ámbito del Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social y ha decidido su remisión al Consejo Económico y Social para su dictamen. El conjunto de medidas que integra este texto legal se dirigen a mejorar la tutela del Estado sobre las garantías de los derechos de los trabajadores y de las empresas. Esta norma tiene como prioridad la acción contra comportamientos fraudulentos que atentan contra los derechos de los trabajadores y que afectan negativamente a la competitividad de las empresas que cumplen con sus obligaciones legales. Entre los objetivos del texto legal destacan:

- Impulsar el **aflojamiento de la economía sumergida**, a fin de regularizar las condiciones de trabajo y generar mayores recursos para el Sistema de la Seguridad Social, por el pago de cotizaciones sociales.
- **Combatir los supuestos de aplicación y obtención indebidas de bonificaciones** reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y de otros incentivos.
- **Corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones**, particularmente en aquellos supuestos en que se constituyen empresas ficticias creadas con la única finalidad de defraudar a la Seguridad Social.
- **Aflorar posibles situaciones fraudulentas en el acceso y percepción de prestaciones** del sistema de la Seguridad Social, principalmente en casos de falta de alta en la Seguridad Social de trabajadores que efectivamente prestan servicios en las empresas.
- **Evitar la competencia desleal** derivada de la ventaja competitiva que puede otorgar la actividad económica realizada al margen del ordenamiento jurídico.

LEYES QUE SE MODIFICAN

Estatuto de los Trabajadores

En cuanto al Estatuto de los Trabajadores destaca la modificación que **extiende el plazo de uno a tres años para exigir la responsabilidad solidaria** del empresario principal por incumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social en los **supuestos de subcon-**

tratación. Este cambio permitirá a la Inspección de Trabajo contar con un plazo superior al actual para realizar las oportunas actuaciones.

Ley General de la Seguridad Social

Con respecto a los cambios en la Ley General de la Seguridad Social, se establece que la vigente **reducción automática de las sanciones (en un 50%)** cuando se ingresen las cuotas de Seguridad Social no pagadas en forma y plazo **sólo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la sanción propuesta inicialmente**. Con esta medida se trata de evitar situaciones en las que es más beneficioso para el infractor pagar la sanción que cumplir con sus obligaciones legales en materia de Seguridad Social.

Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En cuanto a la modificación de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social destaca como novedad la **colaboración entre la Inspección y el Consejo General del Notariado** mediante el suministro telemático, por este último, de la información contenida en el Índice Único del Notariado. Se trata de facilitar la investigación para detectar empresas ficticias, entre otros fraudes. También se precisan las Administraciones y personas que deben colaborar e informar a la Inspección de Trabajo en su labor de lucha contra el fraude.

Asimismo, y con el fin de mejorar los instrumentos que permitirán a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplir sus funciones en la persecución del empleo irregular, **se amplía el plazo para realizar actuaciones de investigación y comprobaciones previas a las actas de infracción** por parte de la Inspección de Trabajo en casos especialmente complejos (**máximo 18 meses**).

Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

En materia de infracciones y sanciones en el orden social, el Anteproyecto establece como **infracción muy grave la utilización de trabajadores que estén afectados por una suspensión de contratos o por una reducción de jornada de trabajo**, generando, en consecuencia, de forma indebida, prestaciones por desempleo.

También se **modifica la LISOS** en determinados aspectos en donde la experiencia ha demostrado que se ha producido alguna disfunción, como, por ejemplo,

- comunicaciones fuera de plazo que son obligatorias,
- disfrutar indebidamente reducciones en las cotizaciones de accidentes de trabajo y enfermedad profesional,
- faltas de alta y cotización por los salarios de tramitación y vacaciones devengadas y no disfrutadas o
- estableciendo criterios más objetivos en la graduación de las sanciones.

La experiencia de las actuaciones inspectoras también ha puesto de manifiesto que determinadas conductas de especial gravedad, en la medida que afectan a un elevado número de trabajadores, requieren un agravamiento de la sanción. Por ello, es preciso establecer un sistema en virtud del cual sean **objeto de mayores sanciones aquellos supuestos de utilización masiva de trabajadores sin alta en Seguridad Social**, incluidos los casos en los que sean perceptores de prestaciones por desempleo.

Por otra parte, **se suprime el actual límite en las sanciones en materia de Seguridad Social establecido en 187.515 euros**, con lo que el Consejo de Ministros podrá sancionar infracciones a partir de 125.001 euros y sin fijar tope máximo en la cuantía de las sanciones.

Código Penal

Por último, cabe destacar que el Plan de Lucha contra el Fraude en el ámbito laboral y de la Seguridad Social, además del Anteproyecto de Ley que hoy remite el Consejo de Ministros para su informe por el Consejo Económico y Social, se incluye una **modificación del Código Penal** que próximamente será aprobada por el Consejo de Ministros, una vez se reciban los informes previos preceptivos. Esta modificación del Código Penal, que modifica los **delitos contra la Seguridad Social y los derechos de los trabajadores**, exige la aprobación de una Ley Orgánica.

02/07/2012

El paro no deja de crecer en Europa y alcanza un nuevo máximo en mayo

El desempleo **no deja de crecer en Europa** y alcanzó en mayo nuevos máximos históricos tanto en la **zona euro (11,1%)** como en el conjunto de la **Unión Europea (10,3%)**.

Las cifras de paro nunca habían sido tan altas desde que Eurostat, la oficina estadística comunitaria, **comenzó a recopilarlas en 1995 para los países de la moneda única y en 2000 para todo el bloque**.

La crisis económica sigue destruyendo puestos de trabajo y la tasa de desem-

pleo volvió a crecer en mayo, en esta ocasión una décima respecto al mes anterior, tanto en la eurozona como en el conjunto de la UE.

Hace un año, en mayo de 2011, la tasa de desempleo era del 10% en los diecisiete países del euro y del 9,5% en los Veintisiete. En los últimos doce meses, 1,82 millones de personas se sumaron a las listas del paro en la eurozona, mientras que 1,92 millones lo hicieron en la UE.

El total de desempleados alcanza ya los 17,5 millones en la zona del euro y los 24,8 millones en los Veintisiete. Un porcentaje muy importante de ellos, **más de 5,5 millones, se concentra en España, que sigue a la cabeza del paro en Europa con una tasa del 24,6%, tres décimas más que en abril.**

Las previsiones de la mayor parte de organismos, de la Comisión Europea a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), prevén que el país siga destruyendo empleo este año y el próximo, hasta situarse por encima del 25%.

03/07/2012

La Comisión Europea advierte sobre la situación de los becarios en España y pide mejoras

Un informe publicado por la Comisión Europea (CE) advierte sobre la precaria situación de los becarios que realizan prácticas sin convenio en España, debido a la falta de control legal, y recomienda que se mejoren sus condiciones laborales respecto a horarios y salarios. **En España, las prácticas carecen de "límites legislativos claros"**, una flexibilidad que permite que las becas sean la principal puerta de entrada al mundo laboral de los jóvenes, aunque su efectividad sea baja y "casi nunca resulten en un empleo".

Sin embargo, esta falta de control legal deja espacio a los **abusos, especialmente en aquellas becas que no están reguladas por algún tipo de convenio.** "El mayor problema en España es el uso de las prácticas de una manera ilegal, incluso al margen de los requerimientos mínimos legales", subraya el texto.

El informe recoge las críticas de los sindicatos a la utilización de becarios para reemplazar a empleados y apunta al fenómeno cada vez más extendido de encadenar prácticas para aumentar la experiencia laboral, mientras se busca un trabajo.

Esta situación preocupa a los expertos europeos porque deja margen a "prácticas cuestionables por parte de los empleadores" y a que se abuse de los beca-

rios, especialmente de aquellos jóvenes sin convenio, los más vulnerables.

El documento considera que esta situación ha contribuido a crear un doble mercado laboral para los jóvenes, en el que muchos de estos se ven "atrapados en una serie sin fin de prácticas y **trabajos precarios**".

03/07/2012

El número medio de afiliados a la Seguridad Social en junio supera los 17 millones

El número medio de afiliados a la Seguridad Social en junio se situó por encima de los 17 millones de ocupados por primera vez en este año, alcanzando un total de 17.027.843. Esta cifra supone un crecimiento intermensual de 31.332 personas (0,18%), dato que contrasta con la caída de 5.612 afiliados que registró el Sistema en junio de 2011.

En términos **intermensuales**, en el **Régimen General el aumento fue de 68.989 ocupados, un 0,68%**, con lo que contabiliza una media de 13.763.448 afiliados. Los aumentos más significativos se registraron en Hostelería (29.726 afiliados más); Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (11.574) y Actividades Administrativas (9.224).

Respecto al **Régimen de Autónomos**, la diferencia entre mayo y junio muestra un aumento de **4.314 (0,14%)**, lo que supone que la actividad emprendedora continúa la senda al alza.

Por su parte, el **Régimen del Mar gana 565 ocupados.**

Los únicos **Regímenes que registran descensos** respecto al mes anterior son **Carbón, que pierde 4.344 afiliados** y el mencionado Régimen del **Hogar.**

En cuanto a la **variación interanual**, la afiliación en el **total del Sistema registró en junio un descenso de 558.736 trabajadores (-3,18%)**. La referida al Régimen General es de -560.591 (-4,21%). El Sistema Especial del Hogar, integrado en el Régimen General, ha tenido un incremento de 213.797 afiliados durante el período transitorio que ha finalizado el 30 de junio y que se inició el 1 de enero.

03/07/2012

El paro registrado en junio descende en casi 100.000 personas

Los datos de los Servicios Públicos de Empleo del conjunto de las comunidades autónomas correspondientes al mes de junio registran un descenso de 98.853 personas, en relación con el mes anterior, lo que supone una reducción

del 2,10%. En total el paro registrado se ha situado en 4.615.269 personas. El descenso del mes de junio es el **máximo registrado en ese mes en toda la serie histórica**. De hecho, en 2011 el paro registrado se redujo en 67.858 personas. Además, **el paro descende por tercer mes consecutivo**, tras las caídas de los meses de abril y **mayo** de 2012. **Por sectores económicos, el paro registrado baja en todos ellos, salvo en agricultura**, que se incrementa en 1.182 (0,74%). En industria baja en 9.970 (-1,85%), en construcción se reduce en 17.124 (-2,15%), y en servicios descende en 52.654 (-1,88%). Por último, el colectivo sin empleo anterior baja en 20.287 personas (-4,90%).

03/07/2012

Los autónomos creen que aflorarán 70.000 cotizantes con la bonificación a familiares de autónomos

Los autónomos calculan que unas 70.000 personas se darán de alta en la Seguridad Social después de la entrada en vigor el texto definitivo de la reforma laboral, que prevé bonificaciones del 50% para los familiares de autónomos durante los primeros 18 meses. En un comunicado, la **Federación de Nacional de Trabajadores Autónomos, ATA**, recuerda que, según la Encuesta de Población Activa, hay unas **140.000 personas que colaboran en la actividad familiar sin cotizar** en la Seguridad Social, principalmente en comercio y hostelería.

Según la misma fuente, la crisis ha provocado que, ante la caída de actividad, muchos familiares que trabajan en el negocio familiar se hayan dado de baja en la Seguridad Social por no poder hacer frente a las cotizaciones sociales de forma continuada.

Para el presidente de ATA, Lorenzo Amor, medidas de esta naturaleza favorecen la **afiliación de autónomos** y alivian la carga a los negocios familiares "en un momento donde la demanda sigue bajo mínimos y muchos autónomos luchan diariamente por mantener la actividad".

Además, **facilita la incorporación al sistema de Seguridad Social a familiares de autónomos**, principalmente cónyuges e hijos, que trabajan sin cotizar.

09/07/2012

El PSOE anuncia que llevará la reforma laboral al Tribunal Constitucional

El PSOE llevará al **Tribunal Constitucional la reforma laboral** por considerar que **va contra los derechos bási-**

cos de los ciudadanos. Así lo ha anunciado hoy en Almería en la clausura del XII Congreso del PSOE de Andalucía el secretario general de los socialistas, Alfredo Pérez Rubalcaba, quien ha destacado que la reforma laboral quitará la protección “a los que más lo necesitan y en el momento en que más lo necesitan”.

En un comunicado, el PSOE señala que la primera medida que tomara cuando vuelva a gobernar será la derogación de la reforma laboral, que ha entrado hoy en vigor tras supublicación en el BOE. Según Rubalcaba, la nueva normativa laboral pone en riesgo la negociación colectiva **yabarata el despido** en recesión, “que es tanto como conseguir que haya más despidos”.

Entre otros puntos, la reforma generaliza la **indemnización por despido improcedente en 33 días con un tope de dos anualidades** y facilita que las empresas puedan despedir por causas económicas con 20 días por doce mensualidades.

También crea un nuevo contrato indefinido para autónomos y pymes de menos de 50 trabajadores con un año de prueba y sin indemnización por despido, mientras la tasa de paro no baje del 15%. La ley recoge que la reforma trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social.

08/07/2012

El Gobierno aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012

Los objetivos del Plan, dotado con 1.318 millones de euros, son reducir la tasa de desempleo juvenil, apoyar a los emprendedores y a los colectivos con más dificultades para acceder al empleo y luchar contra el fraude laboral.

El Plan Anual de Política de Empleo para el año 2012 mejorará la coordinación entre las distintas administraciones para lograr la inserción de los desempleados en el mercado de trabajo. El texto recoge una serie de acciones y medidas de políticas activas de empleo que desarrollarán las comunidades autónomas.

La vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, ha destacado como principal novedad la inclusión, por primera vez, **mecanismos de control y de explicación a posteriori del empleo de los fondos y de los efectos de la inversión para “la formación y la creación de empleo”.**

Los objetivos prioritarios del plan son:

- reducir la tasa de desempleo juvenil;
- mejorar la empleabilidad de los colectivos más afectados por el paro;
- apoyar a los emprendedores;
- fomentar la participación publico-privada para potenciar mecanismos de búsqueda de empleo;
- apoyar específicamente a los colectivos que tienen más dificultades para acceder al empleo, como los discapacitados, y
- luchar contra el empleo sumergido.

La vicepresidenta ha concretado que se distribuirán **966 millones de euros para reforzar la formación** de trabajadores y desempleados y **318 millones para medidas de fomento del empleo** como la orientación profesional, acciones concretas para colectivos con dificultades, el autoempleo y la creación de empresas. Otros **30 millones se destinarán para mejorar los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas** y **4 millones para favorecer la flexibilidad** en el sector.

09/07/2012

Rajoy elimina la extra de Navidad de los funcionarios y reduce los moscosos y los liberados sindicales

El presidente del Gobierno ha anunciado en el Congreso de los Diputados que los funcionarios y altos cargos no cobrarán la paga de Navidad en 2012, aunque ha dicho que los empleados públicos la “recuperarán” como fondo de pensiones a partir 2015.

Según el jefe del Ejecutivo “la partida de sueldos y salarios de la Administración es una de las de mayor cuantía de los Presupuestos. El número de empleados públicos ha crecido de forma considerable en los últimos años”, y “desde que se inicia la crisis económica en 2007, se han destruido en el sector privado más de 2.900.000 empleos, mientras que en el sector público, el número de empleados ha crecido en 289.000 personas”.

Rajoy ha justificado que “para **buscar un mejor equilibrio en el ratio empleo público / empleo privado**, más allá de la no reposición de efectivos que se ha introducido en el Presupuesto de 2012, se tomarán medidas adicionales que permitan avanzar hacia un modelo de Administración que, con **mayor eficiencia**, sea capaz de **generar ahorros** en este terreno”. Y como ejemplos ha avanzado que

- se **reducirá el número de días de libre disposición;**

- se **ajustará el número de “liberados sindicales”**, a lo dispuesto estrictamente en la Ley;
- se **equiparán las condiciones** en situación de **incapacidad temporal** a las del resto de trabajadores;
- se **facilitará la movilidad** de los empleados públicos.

A estas medidas y ante “las circunstancias de la economía, excepcionalmente graves”, Rajoy ha pedido “un esfuerzo, también excepcional, a los empleados y altos cargos públicos” que se concreta en la **suspensión del abono de la segunda paga extraordinaria.**

“Esfuerzo” que se aplicará a los **altos cargos de la administración central, autonómica y local** y que el presidente ha solicitado que “sea también compartido por quienes ostentamos el cargo de diputados y senadores”.

Por último explicó que “en el caso de los empleados públicos, esta suspensión será **compensada, a partir de 2015**, con la correspondiente **aportación en forma de fondo de pensiones**”.

11/07/2012

El fraude por desempleo y maternidad detectado en Barcelona este año es de 1,6 millones

La Inspección de Trabajo del Estado ha detectado en lo que va de año un volumen de fraude a la Seguridad Social por prestaciones de desempleo y bajas de maternidad indebidas que ascienden a 1,6 millones de euros en la provincia de Barcelona.

Además de este tipo de fraude, los servicios de la Administración del Estado han contabilizado desde diciembre pasado la existencia de **311 empresas ficticias**, con o sin actividad real, a las que se vinculaban **altas presuntamente falsas de 6.700 trabajadores** que ha supuesto un **fraude de 21 millones de euros.**

Estos datos han aflorado ahora en el marco del **plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social** aprobado por el Gobierno español el pasado 27 de abril.

El subdelegado del Gobierno en Barcelona, Emilio Ablanado, ha explicado a Efe que **la lucha contra el fraude a la Seguridad Social** por parte de entramados de empresas ficticias se considera una prioridad, lo que ha llevado ya a celebrar dos reuniones de coordinación con todos los servicios de la Administración del Estado en la provincia.

El Gobierno calcula que desde 2008 se han creado en la provincia de Barcelona un millar de empresas ficticias, con 10.000 trabajadores, para defraudar a la Seguridad Social, y que

sólo desde mayo pasado se han detectado cien nuevas de estas empresas, que afectan a 2.700 supuestos trabajadores y que provocaron un volumen de fraude de 4.000 millones.

11/07/2012

Recortes en la prestación por desempleo y en las subvenciones a sindicatos, patronal y partidos

Además de las medidas fiscales y las que afectan al empleo público, el presidente Rajoy ha anunciado que se **revisará el modelo de prestaciones por desempleo**, “garantizando que éstas no generan efectos desincentivadores en la búsqueda de empleo, siguiendo el ejemplo de algunos países de la UE”. Ha concretado que “no se modificará el periodo máximo de duración de la prestación, 24 meses, y se mantendrá el importe actual durante los primeros 6 meses, pero ha señalado que “para animar la búsqueda activa de trabajo, **los nuevos receptores que se incorporen a la prestación la verán reducida a partir del sexto mes del 60% al 50% de la base reguladora**”.

Asimismo ha anunciado que se **suprimirán gran número de las actuales bonificaciones a la contratación**, salvo las relativas al nuevo contrato para emprendedores o a la inserción laboral de las personas discapacitadas. Y también ha avanzado que en “los Presupuestos para el año 2013 se incluirá un **nuevorecorte del 20%** en la **subvención destinada a partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales**, que se añade al que ya se hizo en estos presupuestos para el año 2012”.

11/07/2012

Alemania quiere aprendices españoles para cubrir su falta de especialistas

La ministra alemana de Educación, Annette Schavan, anunció hoy que su país desea recibir a **jóvenes españoles desempleados para cubrir plazas vacantes de aprendiz en Alemania** y enriquecer su mercado laboral que adolece de escasez de especialistas.

Los jóvenes iberos que sufren en su país un nivel de desempleo juvenil superior al 50% deben contar con una oportunidad en la República Federal, dijo Schavan en declaraciones al informativo matinal de la televisión pública alemana ZDF poco antes de reunirse con su colega español, José Ignacio Wert, en Stuttgart.

”De esa manera podremos **cubrir un poco mejor nuestras necesidades de mano de obra especializada**”, subrayó la ministra, que hoy celebra con Wert una conferencia bilateral sobre el sistema educativo de formación profesional dual que funciona en Alemania y que combina los estudios con el aprendizaje directo en las empresas.

El ministro español de Educación, Cultura y Deporte, José Ignacio Wert Ortega, dijo anoche a su llegada a Stuttgart, al suroeste de Alemania, que **para implantar en España el sistema de formación profesional dual “hay que hacer un enorme esfuerzo de adaptación”**.

”Soy consciente de que hay que hacer un enorme esfuerzo de adaptación porque ni la estructura económica, ni la estructura empresarial, ni el tamaño de las empresas son similares en España y en Alemania, pero lo que podemos **aprender del caso alemán** nos tiene que servir para implantar gradualmente también este esquema en España”, dijo Wert.

”Para desarrollar un sistema de formación profesional dual hace falta la complicidad de las empresas y es más fácil conseguirla cuando hay más recursos que cuando hay menos, pero no se trata de un programa de beneficencia, es un programa que ayuda a las empresas y les permite desarrollar la capacitación del personal que van a necesitar, fidelizar a ese personal como demuestra la experiencia alemana”, añadió Wert en relación a las actuales dificultades económicas de España.

Wert señaló que “también hay mucho interés por parte de las empresas alemanas que están establecidas en España en poder implantar también en sus operaciones españolas esquemas de formación profesional dual”.

El ministro explicó que **los gobiernos de Alemania y España van a firmar un memorándum de entendimiento para desarrollar la cooperación en este terreno** y que la ministra Schavan tiene el propósito de llevar este asunto a la cumbre germano-alemana que se celebrará en otoño en Madrid.

12/07/2012

El progresista Gonzalo Moliner, nuevo presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial

Gonzalo Moliner, magistrado del Tribunal Supremo, ha sido elegido esta mañana como presidente del Consejo general del Poder Judicial (CGPJ) y del Tribunal Supremo.

A los pocos minutos de empezar la reunión a las 10 de esta mañana, que suponía el tercer intento para nombrar el presidente del órgano de gobierno de los jueces, Moliner, magistrado de la sala de lo Social y de perfil progresista —y crítico con la reforma laboral del Gobierno— ha obtenido los **12 votos** que constituyen el **mínimo necesario** para ser elegido. 5 vocales han votado en contra y 3 se han abstenido.

La elección se ha producido después de los dos intentos fallidos de la semana pasada, y era fundamental para muchos vocales para **poner voz a la** oposición y las críticas de los jueces **a los recortes** y reformas **propuestas por el ministro de Justicia, Alberto Ruiz-Gallardón**.

17/07/2012

CCOO y UGT convocan una Cumbre Social para impulsar la movilización social contra los recortes

Los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, respectivamente, se han dirigido a más de 100 asociaciones para convocarles a una reunión, la denominada **”Cumbre social”**, con objeto de **anar esfuerzos para responder a las agresiones del Gobierno** que “cargan las consecuencias de la crisis y sus hipotéticas salidas en los sectores y colectivos más débiles de la sociedad, sin que además supongan posibilidad alguna de superar la grave situación económica por la que atravesamos”.

En la carta de convocatoria de la reunión, que se celebrará este miércoles en la sede confederal de CCOO, Toxo y Méndez señalan que “no solo el movimiento sindical, **sin toda la sociedad debe defenderse de estas agresiones**”, en referencia a las medidas que ha aprobado el Gobierno en estos últimos días, y también a la “nefasta reforma laboral” y en las medidas adoptadas en sanidad, educación, dependencia... “Todas ellas tienen un denominador común: cargan las consecuencias de la crisis y sus hipotéticas salidas en los sectores y colectivos más débiles de la sociedad, sin que además supongan posibilidad alguna de superar la grave situación económica por la que atravesamos”, afirman.

24/07/2012

Fallece Gregorio Peces-Barba, expresidente del Congreso y “padre” de la Constitución y de la Universidad Carlos III

El expresidente del Congreso y “padre” de la Constitución, Gregorio Peces-Barba, ha fallecido este martes en un

hospital de Oviedo en el que permanecía ingresado desde el pasado 16 de julio, han informado a Efe fuentes de su familia.

Peces Barba fue ingresado en el Hospital Universitario Central de Asturias debido a una **insuficiencia renal** complicada con otra cardíaca y de la que había sido atendido previamente en el hospital asturiano Grande Coián de Ariondas. Las fuentes citadas han informado de que la **intención de la familia del ex-presidente del Congreso** es que sus restos mortales sean trasladados a Madrid.

A la espera de concretar el sitio en el que se ubicará la capilla ardiente, se baraja que sea instalada en su domicilio de Colmenarejo.

24/07/2012

CCOO y UGT piden a la nueva Defensora del Pueblo que recurra la reforma laboral

CCOO y UGT han pedido hoy a la nueva defensora del Pueblo, Soledad Becerril, que **promueva un recurso de inconstitucionalidad contra la reforma laboral**.

El pasado 24 de abril CCOO y UGT solicitaron a la entonces defensora del Pueblo, María Luisa Cava de Llano, que presentase el recurso, ya que ellos no pueden hacerlo.

El 11 de mayo les contestó que no iba a adoptar esa medida porque la reforma laboral, que entró en vigor el pasado 12 de febrero, estaba siendo tramitada por aquel entonces como proyecto de ley en el Parlamento.

Una vez que ha finalizado este trámite y que Soledad Becerril ha tomado posesión de su cargo, CCOO y UGT han reiterado su demanda.

Los secretarios generales de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, y de UGT, Cándido Méndez, así se lo han pedido por carta a Becerril.

Para los sindicatos la **reforma laboral vulnera el derecho al trabajo** al establecer un período de prueba de un año en el “contrato de emprendedores” por el que no se recibe indemnización en caso de despido.

Además, **suprime los salarios de tramitación, acaba con la tutela judicial efectiva de los despidos colectivo y objetivo**, permite al empresario de forma unilateral **cambiar las condiciones laborales** de sus trabajadores y extiende a las **administraciones públicas** la **posibilidad de aplicar expedientes de regulación de empleo**.

26/07/2012

Dívar pide una indemnización de más de 208.000 euros tras su dimisión

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) someterá al pleno del próximo lunes la petición del expresidente de esta institución y del Tribunal Supremo (TS) Carlos Dívar para recibir, tras su dimisión, una indemnización de más de 208.000 euros que le correspondería como ex alto cargo del Estado.

Según han informado a Efe fuentes del órgano de gobierno de los jueces, la **Comisión de Estudios e Informes**, tras estudiar la petición de Dívar, **ha confirmado que éste cumple los requisitos exigidos para poder solicitar la indemnización**, ya que ha pasado más de dos años al frente de la institución. Como presidente del Supremo y del CGPJ, **Dívar recibía una cantidad de 130.152 euros brutos al año**, por lo que si aprobara el pleno su petición tendrá derecho a percibir en concepto de **indemnización el 80% de sus retribuciones —208.243 euros— durante un periodo no superior a dos años**.

Asimismo, si el pleno finalmente decide el lunes responder favorablemente a su solicitud, se deberá asignar una **partida dentro de los Presupuestos Generales de 2013** y estudiar si en el presente ejercicio hay crédito suficiente para poder hacer frente a este nuevo gasto. Esta indemnización como ex alto cargo del Estado es **incompatible con el cobro de la pensión de jubilación** que el expresidente del CGPJ y del TS tiene como miembro de la carrera judicial, por lo que, según estas mismas fuentes, **Dívar ya ha presentado ante Hacienda su renuncia a obtener esta pensión de jubilación para poder recibir durante los próximos 24 meses esta retribución**.

26/07/2012

El Gobierno endurecerá hoy el castigo al fraude fiscal y laboral

El Consejo de Ministros aprobará hoy el **proyecto de ley contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social** y la **reforma del Código Penal**, que endurecerá las penas para esas conductas y para el fraude fiscal.

El Gabinete presidido por Mariano Rajoy aprobará además definitivamente para remitirlo a las Cortes el **proyecto de ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno**, que regula las **infracciones de los cargos públicos** en materia de gestión económica y presupuestaria.

La de hoy será la última reunión del Gobierno en julio, pero el Gabinete no se irá de vacaciones, ya que está previsto

que se celebre un nuevo Consejo de Ministros el viernes 3 de agosto.

La ley contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, según el anteproyecto, **anulará el tope máximo de la cuantía de las sanciones**, que se situaba en **187.515 euros**, y reforzará el trabajo de los inspectores para hacer aflorar la economía sumergida.

La norma eleva el rango de las sanciones y, por ejemplo, tipifica como **infracción muy grave** que una **empresa haga ir a trabajar a empleados afectados por un ERE desuspensión de contrato o de reducción de jornada**. Se reforzará además la lucha contra la aplicación indebida de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

La **reforma del Código Penal** recoge las **nuevas penas máximas para el fraude a la Seguridad Social**, que pasan de cinco a **seis años**, y amplía la prescripción de cinco a diez años en los supuestos más graves, cambios que también afectarán al fraude fiscal.

Se sanciona en la misma línea el incumplimiento de la ley de estabilidad presupuestaria.

27/07/2012

El Gobierno refuerza la lucha contra el fraude fiscal y laboral y aprueba el proyecto de Ley de Transparencia

El Gobierno ha aprobado la remisión a las Cortes de un Proyecto de Ley por el que se modifica la Ley Orgánica del Código Penal en materia de delito fiscal y contra la Seguridad Social para endurecer las penas contra las conductas más graves.

Soraya Sáenz de Santamaría ha asegurado que el Gobierno va a reaccionar con **más contundencia contra el que cometa fraude fiscal** cuando la **cuota defraudada supere los 600.000 euros**, cuando el fraude se haga a través de una **organización o banda criminal** y cuando se usen **testaferros o negocios fiduciarios**. En estos casos la **pena se eleva a 6 años y la prescripción del delito a 10**. “Más tiempo en la cárcel y más tiempo a la Administración Tributaria para perseguir a estos grandes defraudadores”, ha señalado.

Además, se endurecen las penas por defraudar a la Seguridad Social. Se **reduce la cuantía mínima de la defraudación**, que pasa de **120.000 euros a 50.000 euros**, y se incluye dentro de esa cuantía **toda la deuda no prescrita en un periodo de 4 años**.

También se agravarán las sanciones contra quienes empleen a trabajadores de **formamasisiva con carácter irregular o extranjeros sin autorización** laboral.

30/07/2012

Revista de

Información Laboral

ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

- **IPC de junio 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**

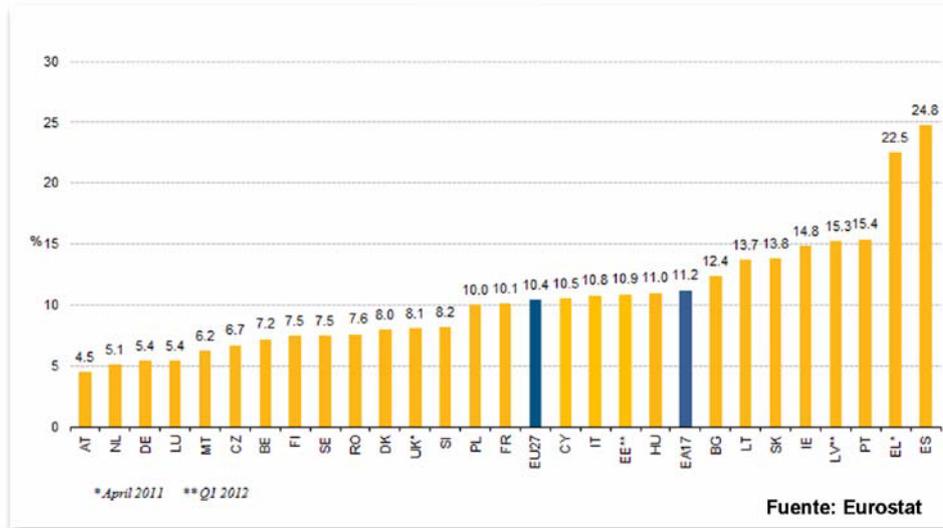
Índice de Precios de Consumo: Junio 2012				
Unidades: Base 2011 = 100				
	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	102,132	-0,2	1,9	0,7
Andalucía	101,948	-0,2	1,6	0,7
Aragón	102,081	-0,3	1,8	0,7
Asturias, Principado de	102,085	-0,2	1,8	0,4
Baleares, Illes	102,24	-0,1	2	1,1
Canarias	101,472	-0,3	1	0,6
Cantabria	102,023	0,1	1,9	0,6
Castilla y León	102,46	-0,2	2,4	0,8
Castilla - La Mancha	102,058	-0,3	1,8	0,5
Cataluña	102,413	-0,2	2,2	1
Comunitat Valenciana	102,275	-0,2	1,9	1,1
Extremadura	102,147	-0,2	1,8	0,8
Galicia	102,07	-0,1	1,8	0,4
Madrid, Comunidad de	102,016	-0,1	2	0,5
Murcia, Región de	102,104	-0,3	1,8	0,6
Navarra, Comunidad Foral de	102,222	-0,1	2	0,5
País Vasco	102,046	-0,2	1,9	0,6
Rioja, La	102,669	-0,1	2	0,8
Ceuta	102,436	-0,1	1,9	1,1
Melilla	101,769	-0,2	1,4	0,4

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
Baleares (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				Últimos datos del paro registrado a junio de 2012: 4.587.455					
				Datos del SEPE-Ministerio de Trabajo e Inmigración					
	SALARIO			IPREM	Diario Euros	Mensual Euros	Anual Euros	Referencia al SMI sustituida por la referencia al IPREM	
	MENSUAL	DIARIO	ANUAL					Cuando se refieren al SMI en cómputo anual euros/año	Con exclusión de pagas extras euros/año
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			Año 2011 L. 39/2010, de 22 de diciembre (BOE del 23), disposición adicional decimotercera	17,75	532,51	6.390,13	7.455,14	6.390,13
Empleados de hogar .	5,02 € por hora trabajada								

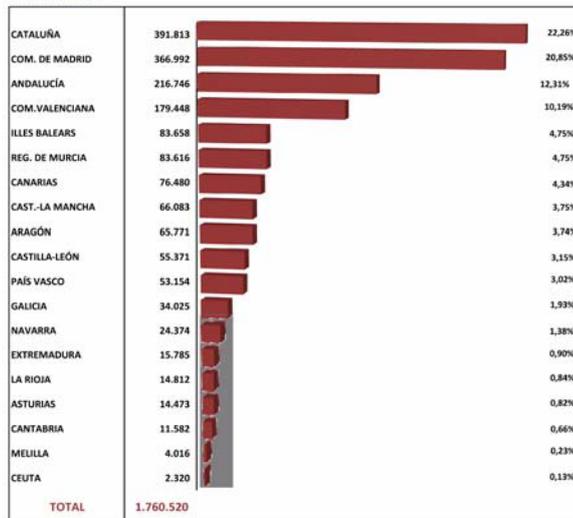
	Agosto 2011	Septiembre 2011	Octubre 2011	Noviembre 2011	Diciembre 2011	Enero 2012	Febrero 2012	Marzo 2012	Abril 2012	Mayo 2012	Junio 2012	Julio 2012
Euribor	2,097	2,067	2,111	2,04	2,004	1,837	1,678	1,499	1,368	1,266	1,219	1,061 (provisional)

Datos del desempleo en la Unión Europea
Junio 2012



AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS
Distribución por Comunidades Autónomas

Media Junio 2012



AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS
DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE PROCEDENCIA

Media Junio 2012

	TOTAL GENERAL	General (1)	S.E. Agrario	S.E. Hogar	AUTÓNOMOS	MAR	CARBÓN	HOGAR	TOTAL
UNIÓN EUROPEA									
ALEMANIA	25.911	25.548	228	134	13.913	112	1	129	40.066
AUSTRIA	1.832	1.811	11	9	872	14	0	4	2.722
BELGICA	4.986	4.927	43	16	2.443	29	0	13	7.470
BULGARIA	50.577	34.494	12.607	3.476	4.316	23	1	1.758	56.675
CHIPRE	83	83	0	0	18	0	0	0	101
DINAMARCA	1.323	1.304	12	7	899	4	0	0	2.225
ESLOVAQUIA	2.536	2.299	220	16	290	5	11	17	2.858
ESLOVENIA	445	433	10	2	87	0	0	2	534
ESTONIA	426	388	31	7	56	0	0	4	486
FINLANDIA	1.265	1.255	4	6	495	8	0	2	1.771
FRANCIA	28.092	27.776	245	71	9.369	64	0	47	37.572
GRECIA	1.217	1.200	15	2	276	3	0	3	1.500
HUNGRÍA	2.438	2.277	149	13	397	4	109	15	2.963
IRLANDA	3.591	3.579	5	7	1.372	5	0	3	4.971
ITALIA	49.947	49.539	188	220	14.409	108	0	97	64.561
LETONIA	1.313	833	462	18	155	3	0	8	1.479
LITUANIA	6.918	3.777	3.069	72	491	10	0	41	7.459
LUXEMBURGO	69	66	2	1	31	0	0	0	100
MALTA	105	82	22	1	23	0	0	0	128
PAISES BAJOS	7.584	7.503	54	27	4.406	36	0	30	12.057
POLONIA	22.409	16.878	4.572	959	2.896	24	312	724	26.366
PORTUGAL	39.008	33.144	5.046	817	6.185	363	25	467	46.049
REINO UNIDO	36.247	35.940	230	77	18.923	134	0	84	55.389
REPUBLICA CHECA	2.580	2.359	200	22	374	9	46	10	3.019
RUMANIA	252.302	159.331	78.365	14.606	24.251	162	23	7.310	284.049
SUECIA	3.367	3.353	6	7	1.539	3	0	2	4.911
TOTAL UNIÓN EUROPEA	546.571	420.179	105.797	20.595	108.485	1.123	529	10.771	667.479
NO UNIÓN EUROPEA									
MARRUECOS	189.670	108.252	72.647	8.771	12.868	1.173	1	4.808	208.520
ECUADOR	108.189	78.194	20.439	9.556	4.127	29	1	5.734	118.080
COLOMBIA	78.181	67.824	2.724	7.633	5.011	55	1	4.973	88.220
CHINA	48.763	48.142	136	485	38.232	0	0	463	87.458
BOLIVIA	66.857	34.642	7.233	24.982	1.906	20	0	13.795	82.578
PERU	50.969	43.948	813	6.208	2.133	560	0	3.910	57.571
ARGENTINA	31.964	29.916	353	1.696	5.685	42	1	1.099	38.791
UCRANIA	28.264	20.958	2.349	4.957	1.950	33	2	2.956	33.204
PARAGUAY	23.518	12.419	864	10.234	776	6	1	6.070	30.371
DOMINICANA (REPUBLICA)	25.654	21.207	388	4.059	1.602	9	1	2.616	29.883
RESTO PAISES	265.321	207.873	31.388	26.060	34.489	1.917	16	16.621	318.365
TOTAL NO UE	917.350	673.374	139.334	104.642	108.779	3.844	23	63.045	1.093.041
TOTAL EXTRANJEROS	1.463.921	1.093.553	245.131	125.236	217.264	4.967	552	73.816	1.760.520

(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 área de atención a mayores, durante el año 2012 [BOE 10-7-2012]
Plazo: 09/08/2012.
Beneficiarios: Entidades que se dediquen exclusivamente a la realización de actuaciones a favor de las personas mayores.
- Subvenciones a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo [BOE 18-7-2012]
Plazo: 07/08/2012.
Beneficiarios: Órganos de la Administración General del Estado e instituciones sin ánimo de lucro que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.
- Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género, para el año 2012 [BOE 25-7-2012]
Plazo: 14/08/2012.
Beneficiarios: Personas físicas y/o jurídicas.

ARAGÓN

- Subvenciones reguladas en el Decreto 110/2012, de 24 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas de fomento del empleo estable y de calidad [BOA 19-7-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales y trabajadores autónomos, las entidades privadas sin ánimo de lucro, las comunidades de bienes y las sociedades civiles que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y que contraten a trabajadores por cuenta ajena en los términos previstos en esta norma.
- Subvenciones reguladas en el Decreto 111/2012, de 24 de abril, para la promoción del empleo de aquellos emprendedores que se establezcan como trabajadores autónomos o constituyan microempresas (Aragón) [BOA 19-7-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo que, cumpliendo los requisitos previstos en dicho título, se hayan establecido en la Comunidad Autónoma de Aragón como trabajadores autónomos o por cuenta propia y realicen la actividad en nombre propio.
- Subvenciones otorgadas por el Instituto Aragonés de Empleo para la realización del Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción [BOA 26-7-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia que realicen acciones dirigidas a la mejora de la Empleabilidad y acompañamiento a las personas desempleadas en procesos de inserción laboral por cuenta propia o ajena de acuerdo con lo previsto.

ASTURIAS

- Subvenciones al fomento del empleo y la integración laboral de personas con discapacidad en la línea de coste salarial (enero a septiembre de 2012) (Asturias) [BOPA 24-7-2012]
Plazo: 25/08/2012.
Beneficiarios: Minusválidos.
- Subvenciones públicas para 2012-2013, con destino a la ejecución de acciones de formación para el empleo dirigidas prioritariamente a los trabajadores/as desempleados/as (Asturias) [BOPA 31-7-2012]
Plazo: 18/08/2012.
Beneficiarios: Organizaciones empresariales y sindicales más representativas; Confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales y las organizaciones representativas de la economía social; Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.

CANARIAS

- Aprueba la convocatoria, mediante tramitación anticipada, de concesión de subvenciones para desarrollar proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios para el ejercicio 2012 (Canarias) [BOCanarias 20-7-2012]

Plazo: 27/07/2012.

Beneficiarios: Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas. Entidades locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales. Universidades de La Laguna y de Las Palmas de Gran Canaria. Consorcios. Corporaciones y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro..

CEUTA

- Modificación de la Resolución relativa a las Bases Reguladoras Específicas y Convocatoria para el ejercicio 2012, correspondientes a las ayudas Tema 2.08, a través del P.O. FEDER 2007-2013, publicado en el B.O.C.CE. 5141 de 23-3-2012 (Ceuta) [BOCCE 10-7-2012]

Plazo: Del día siguiente a su publicación en el B.O.C.CE. hasta el 31 de julio de 2012.

Beneficiarios: Las personas, físicas o jurídicas, o entidades que se encuentren en la situación que fundamente el objeto de la concesión de la subvención o en las que concurren las circunstancias previstas en el objeto de las presentes bases reguladoras y en la correspondiente convocatoria.

EXTREMADURA

- Subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de personas trabajadoras autónomas y empleadores de las personas empleadas de hogar, primera convocatoria de dichas subvenciones y modifica el D 90/2008, 9-V (Extremadura) [DOE 5-7-2012]

Plazo: Ver convocatoria.

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

MADRID

- Convocatoria para el año 2012 de las primas de mantenimiento y compensatoria por la que se establecen ayudas para el fomento de la forestación de tierras agrícolas de la Comunidad de Madrid [BOCM 9-7-2012]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas, de derecho público o privado, que sean titulares de derechos reales sobre tierras agrícolas susceptibles de forestación.

- Ayudas a pymes y empresas intermedias para los años 2012 y 2013, al amparo de Orden 2584/2010, de 22 de julio, y se aprueba la modificación de las bases reguladoras (Madrid) [BOCM 9-7-2012]

Plazo: 26/07/2012.

Beneficiarios: Industrias agroalimentarias (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes).

- Ayudas establecidas en la Orden 2878/2010, de 21 de septiembre, de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, por la que se regulan determinadas ayudas en los sectores de la ganadería de la Comunidad de Madrid [BOCM 9-7-2012]

Plazo: 26/07/2012.

Beneficiarios: Asociaciones ganaderas.

- Ayudas regionales a las Agrupaciones de Tratamiento Integrado en la Agricultura (ATRIA), reguladas en la Orden 81/2006, de 11 de enero, por las que se establecen en la Comunidad de Madrid las bases reguladoras de su concesión [BOCM 31-7-2012]

Plazo: 05/09/2012.

Beneficiarios: Cooperativas, Sociedades Agrarias de Transformación y entidades sin ánimo de lucro.

MELILLA

- Subvenciones destinadas a la realización de itinerarios de inserción para desempleados en el marco del programa operativo Fondo Social Europeo 2007-2013 de la Ciudad Autónoma de Melilla [BOME 3-7-2012]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Jóvenes desempleados, desempleados mayores de 30 años.

MURCIA

- Subvenciones para el fomento de la integración laboral de las personas discapacitadas, correspondiente al ejercicio 2012 (Murcia) [BORM 7-7-2012]
Plazo: 17/07/2012.
Beneficiarios: Las personas discapacitadas.

PAÍS VASCO

- Convocatoria de ayudas destinadas a incentivar las estrategias zonales de Cooperación, Dinamización y Competitividad Comercial Urbana para el ejercicio 2011 (País Vasco) [BOPV 12-7-2012]
Plazo: 07/09/2012.
Beneficiarios: Ayuntamientos. Asociaciones de Comerciantes y Asociaciones Mixtas de ámbito zonal.
- Ayudas previstas en el D 191/2003, 29-VII, de subvenciones a las Asociaciones Empresariales y a Organizaciones Sindicales para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de sus recursos humanos (País Vasco) [BOPV 6-7-2012]
Plazo: 07/08/2012.
Beneficiarios: Asociaciones Empresariales, legalmente constituidas, de carácter confederal, supraterritorial y suprasectorial; Organizaciones sindicales; Centrales sindicales o Fundaciones creadas por las mismas para desarrollar proyectos formativos.
- Ayudas para la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción (País Vasco) [BOPV 26-7-2012]
Plazo: 17/09/2012.
Beneficiarios: Entidades promotoras privadas sin ánimo de lucro, Entidades locales, Agencias de desarrollo local o comarcal.
- Ayudas destinadas a la obtención de competencias lingüísticas por parte de personas jóvenes desempleadas, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide, adoptado en su sesión de 6 de julio de 2012 (País Vasco) [BOPV 27-7-2012]
Plazo: 28/08/2012.
Beneficiarios: Jóvenes desempleadas.

RIOJA, LA

- Subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de acciones de orientación profesional el empleo y asistencia para el autoempleo en aplicación (Rioja, La) [BOR 11-7-2012]
Plazo: 28/07/2012.
Beneficiarios: Propietarios o titulares de derechos reales de terrenos rústicos.

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Convocan incentivos económicos para la promoción, fomento y difusión de la economía social el año 2012, se publican las líneas de crédito y el importe global máximo destinado a financiarlos (Valenciana, Comunidad) [DOCV 9-7-2012]
Plazo: 10/08/2012.
Beneficiarios: Uniones, federaciones y Confederación de Cooperativas. Federaciones de mutualidades de previsión social. Fundaciones públicas. Centros e institutos universitarios.
- Convocan incentivos económicos a trabajadores y socios de cooperativas y sociedades laborales, destinados a facilitar su acceso a la condición de socios trabajadores o de trabajo de las empresas en que presten sus servicios (Valenciana, Comunidad) [DOCV 9-7-2012]
Plazo: 10/09/2012.
Beneficiarios: Personas, vinculadas por un contrato de trabajo de carácter indefinido con una cooperativa o sociedad laboral.
- Convocatoria de incentivos económicos destinados al fomento del empleo para socios en cooperativas y sociedades laborales, así como para asistencias técnicas e inversiones en dichas empresas, y se convocan para el ejercicio 2012 (Valenciana, Comunidad) [DOCV 6-7-2012]
Plazo: Ver convocatoria.
Beneficiarios: Cooperativas y sociedades laborales para la actuación de incorporación, con carácter indefinido, como socios trabajadores osocios de trabajo en cooperativas o sociedades laborales de desempleados o de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integren como socios; Cooperativas y las sociedades laborales, que cuenten consocios trabajadores o de trabajo, para las actuaciones vinculadas a la inversión; Cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales para las actuaciones de prestación de asistencia técnica; Entidades asociativas o representativas de cooperativas que cuenten con socios trabajadores o de trabajo y de sociedades laborales para las actuaciones de asistencia técnica.

Revista de

Información Laboral

**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS
EN LOS BOLETINES OFICIALES**

NACIONALES

(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

BOE 02-07-2012

- Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, personal laboral. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 1992/2012**

BOE 03-07-2012

- Convenio de 12 de noviembre de 2002. Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Filipinas, **IL 2277/2012**
- Agrupación de Servicios de Internet y Prensa, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2009/2012**
- Expertus Multiservicios, SA. Convenio colectivo, **IL 2008/2012**
- Grupo Ortiz, Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A.; Compañía Internacional de Construcciones y Diseño, S.A.U.; Indag, S.A.U.; Prorax, S.A.U., e Iberproin, S.A.U.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2010/2012**

BOE 04-07-2012

- Industrias del frío industrial. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2023/2012**
- Avanza Externalización de Servicios S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2024/2012**
- Corporación RTVE, y del régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2026/2012**
- La Vanguardia Ediciones, SLU. Convenio colectivo, **IL 2025/2012**

BOE 05-07-2012

- Agencias de viajes. Revisión salarial y acuerdo complementario del Convenio colectivo, **IL 2038/2012**
- Pastas alimenticias. Convenio colectivo, **IL 2039/2012**

BOE 06-07-2012

- Decreto Ley 1/2012, de 25 de junio. Medidas urgentes para contención del gasto público y la adaptación del funcionamiento de los servicios públicos a la realidad económica y social en Extremadura, **IL 2139/2012**

BOE 07-07-2012

- Ley 3/2012, de 6 de julio. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, **IL 2279/2012**
- Comercial Mercedes-Benz, S.A.. Prórroga del Acuerdo, **IL 2065/2012**

BOE 09-07-2012

- Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos. Convenio colectivo, **IL 2072/2012**
- Automáticos Orenes, S.L.U.. Plan, **IL 2069/2012**
- Essilor España, S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2070/2012**

- Grupo de Empresas Sprinter, Sprinter Megacentros del Deporte, SL, Stocker Factory, SL y Stivals 2000, SL. Acuerdo de modificación, **IL 2067/2012**

- Importaco, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2071/2012**

- Lloyd Outsourcing, SL. Convenio colectivo, **IL 2068/2012**

BOE 10-07-2012

- Orden PRE/1490/2012, de 9 de julio. Normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el EEE, **IL 2304/2012**

BOE 11-07-2012

- Contratas ferroviarias. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2089/2012**
- Nunhems Spain, SAU. Convenio colectivo, **IL 2088/2012**
- Partnerwork Solutions, SL. Convenio colectivo, **IL 2084/2012**

BOE 13-07-2012

- Resolución de 29 de junio de 2012. Colectivos y áreas prioritarias, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2012, **IL 2307/2012**

BOE 14-07-2012

- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, **IL 2309/2012**
- Real Decreto-ley 21/2012, de 13 de julio. Medidas de liquidez de las Administraciones públicas y en el ámbito financiero, **IL 2310/2012**

BOE 18-07-2012

- Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar Nuevo Futuro. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2169/2012**
- Dinahosting, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2170/2012**
- Iberdrola Grupo. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2167/2012**
- Servimax Servicios Generales, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2171/2012**

BOE 19-07-2012

- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, **IL 2301/2012**
- Fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves. Acuerdo de adhesión, **IL 2184/2012**

BOE 21-07-2012

- Resolución de 16 de julio de 2012. Encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el desarrollo de determinadas actividades de prevención correspondientes al ámbito de la Seguridad Social, **IL 2324/2012**

- Centros de educación universitaria e investigación. Convenio colectivo, **IL 2195/2012**
- Schweppes, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2194/2012**

BOE 25-07-2012

- APC Bussines Proyect, SL. Convenio colectivo, **IL 2228/2012**
- Cemex España, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2236/2012**
- Clece, S.A., Servicios auxiliares. Convenio colectivo, **IL 2229/2012**
- Finanzauto, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2230/2012**
- Grupo Champion "Supermercados Champion, S.A. y Grup Supeco-Maxor, S.L.". Convenio colectivo, **IL 2234/2012**

- Hertz de España, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2231/2012**
- Peugeot España, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2233/2012**

BOE 27-07-2012

- Contact center (Telemarketing). Convenio colectivo, **IL 2260/2012**
- Corporación RTVE, y del régimen especial de trabajo de la Orquesta Sinfónica y Coro de RTVE. Plan, **IL 2261/2012**

BOE 31-07-2012

- Contratas ferroviarias. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2281/2012**
- Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, personal laboral. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2282/2012**

AUTÓNOMICOS

ANDALUCÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA)

BOJA 02-07-2012

- Decreto 310/2012, de 19 de junio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, **IL 2275/2012**

BOJA 25-07-2012

- Decreto Ley 3/2012, de 24 de julio. Modifica el D-L 1/2012, de 19 de junio, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, para adaptarlo al RD-ley 20/2012, de 13 de julio, **IL 2327/2012**

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

BOA 16-07-2012

- Despachos de Graduados Sociales de Aragón. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2143/2012**

BOA 26-07-2012

- Decreto 185/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula el Foro de la Inmigración en Aragón, **IL 2328/2012**
- Decreto 186/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula la composición y régimen de funcionamiento de la Comisión Interdepartamental de Inmigración (Aragón), **IL 2329/2012**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

BOPA 24-07-2012

- Decreto 164/2012, de 18 de julio. Sustituye para el año 2013 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 9 de septiembre, Día de Asturias, **IL 2326/2012**

BOPA 26-07-2012

- Mantenimiento Sumo, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2248/2012**

BOPA 31-07-2012

- Oficinas y despachos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2286/2012**
- Servicios de ayuda a domicilio y afines. Convenio colectivo, **IL 2285/2012**
- Asturiana de Zinc, S.A., fábrica de Zinc Electrolítico de San Juan de Nieva. Convenio colectivo, **IL 2283/2012**
- Asturiana de Zinc, S.A., fábrica de transformados de Arnao. Convenio colectivo, **IL 2284/2012**
- Dornier, S.A., centro de Avilés. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2288/2012**
- Eulen, S.A., personal de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza y publicidad de cabinas telefónicas, soportes y teléfonos de uso público. Convenio colectivo, **IL 2289/2012**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), Limpieza pública y recogida de basuras de Llanera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2287/2012**

BALEARS, ILLES

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ILLES BALEARS)

BOIB 07-07-2012

- Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Personal laboral. Plan, **IL 2082/2012**

BOIB 10-07-2012

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.. Acta, **IL 2081/2012**

BOIB 12-07-2012

- Construcción. Convenio colectivo, **IL 2102/2012**

BOIB 24-07-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública de Sant Antoni de Portmany —Ibiza—. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2212/2012**

BOIB 28-07-2012

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, **IL 2331/2012**

CANARIAS

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

BOCanarias 03-07-2012

- Orden de 18 de junio de 2012. Crea y regula la sede electrónica y el registro electrónico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (Canarias), **IL 2276/2012**

CANTABRIA

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

BOCantabria 06-07-2012

- Asturiana de Zinc, S.A., centro de Hinojedo. Convenio colectivo, **IL 2047/2012**

BOCantabria 13-07-2012

- Empleados de fincas urbanas. Convenio colectivo, **IL 2108/2012**
- Álvarez Forestal, S.A., centro de Torrelavega. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2107/2012**
- Armando Álvarez, S.A., centro de Torrelavega. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2106/2012**

BOCantabria 18-07-2012

- Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga. Acta de mediación, **IL 2168/2012**
- Oficinas y despachos. Extensión del Convenio colectivo, **IL 2173/2012**

BOCantabria 19-07-2012

- Oficina Autónoma Cruz Roja Española, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2188/2012**

BOCantabria 24-07-2012

- Administración de Justicia, Personal funcionario. Calendario laboral, **IL 2211/2012**

CASTILLA Y LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

BOCYL 11-07-2012

- Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2094/2012**

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 19-07-2012

- Grupo ITEVELESA, S.L., Centros de trabajo de Castilla y León. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2185/2012**

BOCYL 24-07-2012

- Medianas superficies de distribución de alimentación. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2222/2012**
- Servicios educativos, extraescolares y socioculturales. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2223/2012**

BOCYL 31-07-2012

- Orden FAM/644/2012, de 30 de julio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, **IL 2335/2012**

CASTILLA-LA MANCHA

(DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA)

DOCM 11-07-2012

- Orden de 29 de junio de 2012, de la Consejería de Agricultura. Régimen aplicable al Registro de Gestión de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias en Castilla-La Mancha, de conformidad con la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, **IL 2306/2012**

DOCM 18-07-2012

- Ley 5/2012, de 12/07/2012. Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, **IL 2323/2012**

DOCM 31-07-2012

- Orden de 17 de julio de 2012. Modifica la Orden de 29/12/2010, de procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales formación para determinadas unidades de competencia (Castilla-La Mancha), **IL 2334/2012**

CATALUÑA

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

DOGC 04-07-2012

- Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sus sociedades, Medicorasse, corredoria d'assegurances del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, S.A.; Secció Administrativa, S.A.; Medi Valor, S.A.; Mediconsulting, S.A. i Medicanal, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2034/2012**

- Remolques y Navegación, S.A. (Renave, S.A.) y Repasa, personal de flota de los Remolcadores del Puerto de Tarragona. Convenio colectivo, **IL 2035/2012**

DOGC 27-07-2012

- Oficinas y despachos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2263/2012**

DOGC 31-07-2012

- Productos del Café, S.A., centro de Reus. Convenio colectivo, **IL 2297/2012**

CEUTA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA)

BOCCE 27-07-2012

- Ciudad Autónoma de Ceuta, personal funcionario y laboral. Modificación del Acuerdo, **IL 2262/2012**

EXTREMADURA

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

DOE 26-06-2012

- Decreto Ley 1/2012, de 25 de junio. Medidas urgentes para contención del gasto público y la adaptación del funcionamiento de los servicios públicos a la realidad económica y social en Extremadura, **IL 2139/2012**

DOE 05-07-2012

- Decreto 117/2012, de 29 de junio. Regula el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 2280/2012**

DOE 12-07-2012

- Ayuntamiento de Fuente de Cantos, personal laboral. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 2103/2012**

DOE 13-07-2012

- Decreto 127/2012, de 6 de julio. Regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 2308/2012**

DOE 23-07-2012

- Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2199/2012**

DOE 24-07-2012

- Industrias y Promociones Alimenticias, S.A. (IN-PRALSA), centro de Miajadas. Convenio colectivo, **IL 2221/2012**
- Logística y Acondicionamientos Industriales, S.A.U. (LAINSA), centro de la Central Nuclear de Almaraz. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2220/2012**

GALICIA

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

DOG 03-07-2012

- Supervisión y Control. Convenio colectivo, **IL 2011/2012**

DOG 04-07-2012

- Actores y actrices de teatro. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2027/2012**

DOG 18-07-2012

- Amil Lago Servicios Generales, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2177/2012**

MADRID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

BOCM 07-07-2012

- Comercio del metal. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2076/2012**

- Mercado de valores. Convenio colectivo, **IL 2073/2012**

- Mixer & Pack, Sociedad Limitada. Acta de mediación, **IL 2074/2012**

- UTE Urbaser, Sociedad Anónima y VERTRESA, recogida de basuras y limpieza viaria de Torreledones. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2075/2012**

BOCM 09-07-2012

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

BOCM 14-07-2012

- Industria y comercio del aceite y sus derivados, aderezo, rellenado y exportación de aceitunas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2148/2012**

- Clece, Sociedad Anónima, Piscinas e Instalaciones Acuáticas C. M.. Acuerdo, **IL 2146/2012**

- Seralia, Sociedad Anónima, Hospital del Niño Jesús. Acuerdo, **IL 2147/2012**

BOCM 21-07-2012

- Exhibición cinematográfica. Convenio colectivo, **IL 2197/2012**

- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, Centros de Pedro Texeira, número 8, y Albacete, número 5. Convenio colectivo, **IL 2196/2012**

BOCM 28-07-2012

- Autopista Eje Aeropuerto CESA. Acuerdo, **IL 2271/2012**

- Travalsa. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2273/2012**

- Urbaser, S.A., Colmenarejo RBU LPV. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2270/2012**

MELILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA)

BOME 10-07-2012

- Compañía Melillense de Gas y Electricidad, S.A. (GASELEC). Convenio colectivo, **IL 2090/2012**

BOME 27-07-2012

- Construcción. Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 2269/2012**

MURCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

BORM 09-07-2012

- Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L.. Acuerdo colectivo, **IL 2092/2012**

- Naftran, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2083/2012**
- Salinera Española, S.A., centro de San Pedro del Pinatar. Convenio colectivo, **IL 2091/2012**

BORM 24-07-2012

- Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo, **IL 2225/2012**
- Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2224/2012**

NAVARRA

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

BON 04-07-2012

- Decreto Foral 28/2012, de 27 de junio. Establece la estructura básica del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo (Navarra), **IL 2278/2012**

BON 12-07-2012

- Sarrionpapel y Celulosa, S.A., de Leizta. Convenio colectivo, **IL 2101/2012**

BON 26-07-2012

- BSH Electrodomésticos España, S.A., centro de Estella. Convenio colectivo, **IL 2247/2012**

BON 27-07-2012

- Resolución 95E/2012, de 6 de julio. Modifica la Resolución 31E/2012, de 20 de febrero (Navarra), **IL 2330/2012**

BON 31-07-2012

- Decreto Foral 66/2012, de 25 de julio. Estructura orgánica del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo (Navarra), **IL 2336/2012**

PAÍS VASCO

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

BOPV 06-07-2012

- Decreto 110/2012, de 19 de junio. Asistencia Jurídica Gratuita (País Vasco), **IL 2302/2012**
- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, **IL 2301/2012**

RIOJA, LA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

BOR 13-07-2012

- Residencia de 3ª Edad Monte Rincón, SL, Logroño. Convenio colectivo, **IL 2109/2012**

BOR 18-07-2012

- Nueva Rioja, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2178/2012**

BOR 20-07-2012

- Unión Sindical Obrera. Convenio colectivo, **IL 2189/2012**

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 30-07-2012

- Decreto 47/2012, de 27 de julio. Estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (Rioja, La), **IL 2332/2012**
- Decreto 50/2012, de 27 de julio. Extinción del Servicio Riojano de Empleo, **IL 2333/2012**

PROVINCIAL

ÁLAVA

(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA)

BOTHA 13-07-2012

- Vinos de los Herederos del Marqués del Riscal, S.L., excepto personal del campo. Convenio colectivo, **IL 2120/2012**

BOTHA 18-07-2012

- SAS Autosystemtechnik, S.A., de Vitoria. Convenio colectivo, **IL 2172/2012**

ALBACETE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

BOP 23-07-2012

- Captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2200/2012**

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2201/2012**

BOP 25-07-2012

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2235/2012**

ALICANTE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

BOP 04-07-2012

- Urbaser, S.A., limpieza pública, recogida de basuras domiciliarias, residuos industriales, riego y limpieza de Elche. Convenio colectivo, **IL 2031/2012**

BOP 05-07-2012

- Comercio de curtidos y artículos para el calzado. Convenio colectivo, **IL 2040/2012**
- Sanchís Mira, S.A., de Jijona. Convenio colectivo, **IL 2042/2012**

BOP 09-07-2012

- Garajes, aparcamientos y estaciones de lavado y engrase. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2055/2012**

BOP 13-07-2012

- Sara Lee Bakery Iberian Investments, S.L.U.. Convenio colectivo, **IL 2110/2012**
- Sara Lee Bakery Iberian Investments, S.L.U.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2111/2012**

BOP 23-07-2012

- Ciralsa, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2203/2012**

BOP 25-07-2012

- Cespa, S.A., recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Residuos Reciclables de San Vicente del Raspeig. Convenio colectivo, **IL 2237/2012**
- Sara Lee Bakery Iberian Investments, S.L.U.. Convenio colectivo, **IL 2240/2012**

ALMERÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA)

BOP 02-07-2012

- Ambulancias M. Quevedo, S.L.. Convenio colectivo, **IL 1996/2012**

BOP 11-07-2012

- Transporte de viajeros por carretera. Modificación y revisión salarial, **IL 2085/2012**
- Sotrafa, S.A., centro de El Ejido. Pacto, **IL 2087/2012**

BOP 17-07-2012

- UTE Almanzora-Levante-Los Velez (Cespa, S.A./Cespa Gestión de Residuos, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2158/2012**

ÁVILA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA)

BOP 27-07-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA). Limpieza viaria y recogida de basuras de Arévalo. Convenio colectivo, **IL 2267/2012**

BARCELONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

BOP 02-07-2012

- Metropolis Diagonal Sarria, S.L.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2003/2012**
- Metropolis Outsourcing, S.L.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2002/2012**
- Metropolis Suport Generació, S.L.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2004/2012**

BOP 03-07-2012

- Asea Brown Boveri, S.A., División motores de Sant Quirze del Vallès. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2021/2012**

BOP 09-07-2012

- Ayuntamiento de Vallgorguina, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2062/2012**
- Concesionaria Barcelonesa, S.A., recogida de basuras de Arenys de Mar. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2061/2012**
- Mahle Componentes de Motor España, S.L., planta de Vilanova. Convenio colectivo, **IL 2060/2012**

BOP 10-07-2012

- Edicions Intercomarcals, S.A.. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2080/2012**
- Vamar Servicios Generales, S.L., Centro de l'Hospitalet de Llobregat. Convenio colectivo, **IL 2079/2012**

BOP 11-07-2012

- Grammer Automotive Española, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2096/2012**

BOP 17-07-2012

- Serveis Funeraris de Barcelona, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2163/2012**

BOP 27-07-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicios de saneamiento urbano de Badalona. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2268/2012**

BURGOS

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

BOP 03-07-2012

- Agencias de transporte de cargas fraccionadas. Convenio colectivo, **IL 2012/2012**
- Johnson Controls Autobaterías, S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2013/2012**

BOP 05-07-2012

- Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carroceros, carroceros, persianas y aglomerados. Calendario laboral, **IL 2041/2012**

BOP 11-07-2012

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2086/2012**

BOP 12-07-2012

- Diario de Burgos, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2104/2012**

BOP 13-07-2012

- Lennox Refac, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2117/2012**

BOP 16-07-2012

- Cruz Roja Española. Convenio colectivo, **IL 2144/2012**

BOP 17-07-2012

- Exhibición cinematográfica. Convenio colectivo, **IL 2159/2012**

BOP 24-07-2012

- Duo-Fast de España, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2226/2012**

CÁDIZ

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE CÁDIZ)

BOP 03-07-2012

- Ayuntamiento de San Roque, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2014/2012**
- Ayuntamiento de San Roque, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2015/2012**

BOP 09-07-2012

- Comercio de la piel y calzado. Convenio colectivo, **IL 2056/2012**

BOP 13-07-2012

- Clece, S.A., limpieza del Hospital de la Seguridad Social de Jerez de la Frontera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2112/2012**

BOP 16-07-2012

- Vid. Convenio colectivo, **IL 2145/2012**

BOP 17-07-2012

- Ayuntamiento de Medina Sidonia, personal funcionario y personal laboral. Anuncio, **IL 2160/2012**

BOP 19-07-2012

- Asociación de la Prensa de Cádiz, editora del Boletín Oficial de la Provincia. Acuerdo, **IL 2186/2012**

BOP 24-07-2012

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 2213/2012**
- Aguas del Puerto, Empresa Municipal, S.A. (APEM-SA). Convenio colectivo, **IL 2214/2012**
- Contrisur Mat. Acta de conciliación, **IL 2217/2012**
- Patronato Municipal de Turismo, De Conil de la Frontera (personal laboral). Adhesión al Convenio colectivo, **IL 2218/2012**

BOP 25-07-2012

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2232/2012**

CASTELLÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE CASTELLÓN)

BOP 03-07-2012

- Aguas de Castellón, S.L.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2016/2012**
- Gran Casino de Castellón. Convenio colectivo, **IL 2018/2012**
- Monbel, S.L.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2017/2012**

BOP 19-07-2012

- UTE saneamiento urbano Castellón, servicios de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Castellón. Modificación y revisión salarial, **IL 2187/2012**

BOP 24-07-2012

- IFF Benicarló, S.A., centro de Benicarló. Convenio colectivo, **IL 2215/2012**

BOP 26-07-2012

- Consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2257/2012**

BOP 28-07-2012

- Industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares. Convenio colectivo, **IL 2272/2012**

CIUDAD REAL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE CIUDAD REAL)

BOP 06-07-2012

- Industrias vinícolas. Convenio colectivo, **IL 2048/2012**

BOP 09-07-2012

- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2057/2012**

BOP 13-07-2012

- Ayuda a domicilio. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2119/2012**
- Ayuntamiento de Miguelturra, personal funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2114/2012**
- Ayuntamiento de Miguelturra, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2115/2012**

BOP 16-07-2012

- Severiano Servicio Móvil, S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2153/2012**

BOP 18-07-2012

- Cespa Ingeniería Urbana, S.A. (CIUSA), limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado de Alcázar de San Juan. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2179/2012**

CÓRDOBA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE CÓRDOBA)

BOP 03-07-2012

- Cordobesa de Servicios, S.A. (Cosersa). Convenio colectivo, **IL 2022/2012**

BOP 06-07-2012

- Saneamientos de Córdoba, S.A. (SADECO). Convenio colectivo, **IL 2044/2012**

BOP 20-07-2012

- Ayuntamiento de Pedro Abad, personal funcionario y laboral. Acuerdo regulador, **IL 2190/2012**

CORUÑA (A)

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

BOP 05-07-2012

- Urbaser, S.A., limpieza pública, viaria y riegos y gestión del punto limpio del Ayuntamiento de Ames. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2045/2012**

BOP 10-07-2012

- Exl. Quintaglass, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2077/2012**
- Quintastone, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2078/2012**

BOP 12-07-2012

- Actemsa, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2105/2012**

BOP 20-07-2012

- Babcock Kommunal MBH y Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A. UTE (ALBADA). Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2192/2012**
- Limpiezas Xalo, limpieza viaria del Ayuntamiento de Culleredo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2191/2012**
- Samyl, S.L., Personal de atención al público y otros servicios complementarios de los museos científicos coruñeses. Convenio colectivo, **IL 2193/2012**

BOP 31-07-2012

- Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2290/2012**

CUENCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA)

BOP 23-07-2012

- Albie, S.A., Cafetería del Hospital Virgen de la Luz. Convenio colectivo, **IL 2204/2012**

BOP 30-07-2012

- Ayuntamiento de Quintanar del Rey, personal funcionario. Acuerdo-Marco, **IL 2274/2012**

GRANADA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

BOP 26-07-2012

- Campo. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2250/2012**
- Lobeca, S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2251/2012**
- Lobeca, S.A.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2252/2012**
- Radio Televisión de Motril, S.L.. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2255/2012**

GUIPÚZCOA

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPUZKOA)

BOG 05-07-2012

- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Guipuzkoa. Convenio colectivo, **IL 2043/2012**

BOG 27-07-2012

- PASABAN, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2264/2012**

HUELVA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

BOP 02-07-2012

- Pompas fúnebres y tanatorios. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 1999/2012**

BOP 04-07-2012

- Bodegas Privilegio del Condado, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2032/2012**
- Sociedad Cooperativa Andaluza Vinícola del Condado. Convenio colectivo, **IL 2033/2012**

BOP 09-07-2012

- Comunidad de Regantes Piedras Guadiana. Convenio colectivo, **IL 2064/2012**

HUESCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA)

BOP 11-07-2012

- Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo, **IL 2095/2012**

BOP 13-07-2012

- Hostelería y turismo. Convenio colectivo, **IL 2122/2012**

JAÉN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN)

BOP 02-07-2012

- Ayuntamiento de Carboneros, personal laboral. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2000/2012**

BOP 06-07-2012

- Industria siderometalúrgica. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2049/2012**
- Industria siderometalúrgica. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2050/2012**

BOP 09-07-2012

- Industria siderometalúrgica. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2058/2012**

BOP 17-07-2012

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2161/2012**
- Ayuntamiento de Mengíbar, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2162/2012**

BOP 26-07-2012

- Ayuntamiento de Jaén, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2256/2012**

BOP 31-07-2012

- Clarton Horn, S.A.. Acuerdo, **IL 2291/2012**

LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN)

BOP 05-07-2012

- Establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados. Corrección de errores de la modificación del Convenio colectivo, **IL 2046/2012**

BOP 06-07-2012

- El Diario de León, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2052/2012**

BOP 09-07-2012

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2059/2012**

BOP 16-07-2012

- Establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados. Corrección de errores de la modificación del Convenio colectivo, **IL 2151/2012**

BOP 18-07-2012

- Ayuntamiento de León, Personal funcionario y eventual. Acuerdo, **IL 2180/2012**

LLEIDA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LLEIDA)

BOP 26-07-2012

- Fabricación y distribución de bebidas refrescantes. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2253/2012**
- Fabricación y distribución de bebidas refrescantes. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2254/2012**

LUGO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LUGO)

BOP 23-07-2012

- Bombones Suguimar, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2202/2012**

BOP 24-07-2012

- Concello de Barreiros, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2227/2012**

MÁLAGA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA)

BOP 03-07-2012

- Mantenimiento y Limpieza de playas de Benalmádena. Convenio colectivo, **IL 2019/2012**

BOP 31-07-2012

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 2295/2012**
- GMP Montajes Eléctricos, Sociedad Anónima. Convenio colectivo, **IL 2294/2012**

OURENSE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE OURENSE)

BOP 24-07-2012

- Aguas de Cabreiroá, S.A., centro de Verín. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2216/2012**

PALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PALENCIA)

BOP 02-07-2012

- Mancomunidad del Cerrato, recogida de residuos. Convenio colectivo, **IL 1998/2012**

BOP 04-07-2012

- Ayuntamiento de Carrión de los Condes. Convenio colectivo, **IL 2029/2012**

BOP 18-07-2012

- Urbaser, S.A., recogida de RSU y limpieza viaria. Convenio colectivo, **IL 2174/2012**

PALMAS (LAS)

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

BOP 20-07-2012

- Aguas de Telde, S.A. Convenio colectivo, **IL 2209/2012**
- Canarias de Limpieza Urbana, S.A. (CLUSA), limpieza pública de San Bartolomé, Costa Tegui y servicio de lavacontenedores. Convenio colectivo, **IL 2206/2012**
- Cruz Roja Española. Convenio colectivo, **IL 2208/2012**
- Gestión y Reciclajes de Canarias, S.A., centro de trabajo Cruz de la Gallina en Telde. Convenio colectivo, **IL 2210/2012**
- Mataderos Insulares de Gran Canaria. Convenio colectivo, **IL 2207/2012**

PONTEVEDRA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

BOP 18-07-2012

- GKN Driveline Vigo, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2176/2012**

SALAMANCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE SALAMANCA)

BOP 06-07-2012

- Limpiezas Castilla de Salamanca, S.L. (LIMCASA), Centros de Salud de Pizarrales, San José, San Juan y Garrido Norte en Salamanca capital. Convenio colectivo, **IL 2051/2012**

SANTA CRUZ DE TENERIFE

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

BOP 04-07-2012

- Sociedad Municipal de Viviendas de San Cristóbal de La Laguna. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2028/2012**

BOP 25-07-2012

- Ahlers Consignataria, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 2245/2012**
- Boluda Tanker, S.A., Unidades con base en el puertos de Santa Cruz de Tenerife. Convenio colectivo, **IL 2243/2012**
- Cementerios de Tenerife, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2242/2012**
- Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A.U. (TIT-SA), Convenio unificado del sector interurbano y urbano de la empresa. Convenio colectivo, **IL 2239/2012**

BOP 27-07-2012

- Cruz Roja Española, oficina principal. Convenio colectivo, **IL 2266/2012**
- Realserv, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2265/2012**

SEGOVIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE SEGOVIA)

BOP 04-07-2012

- Ontex Peninsular, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2037/2012**

BOP 06-07-2012

- Oficinas y despachos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2054/2012**

SEVILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE SEVILLA)

BOP 11-07-2012

- Ayuntamiento de Marchena, personal laboral. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 2100/2012**

BOP 14-07-2012

- DOC 2001, S.L., Campusport, S.L., Gestión Deportiva del Sur, S.L., Acta de finalización del procedimiento de conciliación-mediación previo a la convocatoria de huelga. Acuerdo, **IL 2150/2012**

BOP 16-07-2012

- Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral de Aguas del Retortillo, Personal de la propia empresa e incorporaciones provenientes de Ayuntamientos del Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Agua Plan Écija. Convenio colectivo, **IL 2149/2012**

BOP 17-07-2012

- Puleva Food, S.L., centro de Alcalá de Guadaira. Convenio colectivo, **IL 2164/2012**

BOP 18-07-2012

- Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2175/2012**

SORIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE SORIA)

BOP 04-07-2012

- Empresa Transportes Urbanos de Soria, S.L.. Modificación y revisión salarial, **IL 2036/2012**

TARRAGONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE TARRAGONA)

BOP 02-07-2012

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 2005/2012**

BOP 07-07-2012

- Kellogg Manufacturing Spain, S.L., centro de Valls. Convenio colectivo, **IL 2063/2012**

BOP 25-07-2012

- Munar Hijosa i Monguió, S.L.. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2246/2012**

BOP 31-07-2012

- Serveis per l'Educació i l'Esport el Lleure, S.L.. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2296/2012**

TERUEL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE TERUEL)

BOP 16-07-2012

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 2154/2012**

TOLEDO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
DE TOLEDO)

BOP 09-07-2012

- Industrias vinícolas. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2097/2012**

VALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

BOP 06-07-2012

- Unión Temporal de Empresa UTE AVSA SAV DAM PINEDO III. Convenio colectivo, **IL 2053/2012**

BOP 10-07-2012

- Exhibición cinematográfica. Acta, **IL 2098/2012**

BOP 25-07-2012

- Exhibición cinematográfica. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2238/2012**

VALLADOLID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

BOP 07-07-2012

- Ayuntamiento de Cigales, Personal funcionario. Acuerdo, **IL 2099/2012**

BOP 13-07-2012

- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2118/2012**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), Vertedero municipal de Valladolid. Convenio colectivo, **IL 2113/2012**
- UTE Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.; Aguas y Medio Ambiente, S.A., y Zarzuela, S.A., Planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos de Valladolid. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2116/2012**

BOP 18-07-2012

- UTE Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.; Aguas y Medio Ambiente, S.A., y Zarzuela, S.A., Planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos de Valladolid. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2182/2012**

BOP 21-07-2012

- Ayuntamiento de Villanubla, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2198/2012**

BOP 25-07-2012

- Nestlé España, S.A., fábrica de Valladolid. Convenio colectivo, **IL 2241/2012**

VIZCAYA

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

BOB 11-07-2012

- Smurfit Kappa Nervión, S.A., centro de Iurreta. Convenio colectivo, **IL 2093/2012**

BOB 13-07-2012

- Protec Arisawa, S.A.. Convenio colectivo, **IL 2121/2012**

ZAMORA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

BOP 18-07-2012

- Galletas Siro, S.A., centro de Toro. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2181/2012**

ZARAGOZA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

BOP 03-07-2012

- Forjados y hormigones. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2020/2012**

BOP 04-07-2012

- Zaragoza Deporte Municipal, S.A.. Adhesión al Convenio colectivo, **IL 2030/2012**

BOP 16-07-2012

- Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística. Convenio colectivo, **IL 2152/2012**

BOP 21-07-2012

- Ayuntamiento de Sabiñán. Convenio colectivo, **IL 2205/2012**

BOP 24-07-2012

- Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo, **IL 2219/2012**

BOP 31-07-2012

- Terrazos y piedra artificial. Acuerdo, **IL 2292/2012**
- Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos, personal laboral. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2293/2012**

Revista de

Información Laboral

LEGISLACIÓN

- Normas de interés
- Repertorio cronológico de legislación
- Repertorio analítico de legislación

LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

(IL 2279/2012)

ANÁLISIS DE LAS NOVEDADES

- A. FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**
 - A.1 AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN Y ETT**
 - A.2 FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR**
 - A.2.1 Promoción y formación profesional**
 - A.2.2 Novedades en el contrato para la formación y aprendizaje**
 - A.2.3 Cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social**
 - A.2.4 Participación en el sistema de formación profesional**
 - A.2.5 Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo**
- B. FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CREACIÓN DE EMPLEO**
 - B.1 NUEVA MODALIDAD DE CONTRATO INDEFINIDO DE “APOYO A LOS EMPRENDEDORES”**
 - B.2 REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**
 - B.3 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A DOMICILIO: TRABAJO A DISTANCIA**
 - B.4 BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS**
- C. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO**
 - C.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPO PROFESIONAL**
 - C.2 TIEMPO DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**
 - C.3 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS O FUERZA MAYOR**
 - C.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGO DEL CONVENIO COLECTIVO**
 - C.5 PRIORIDAD AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**
 - C.6 ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**
 - C.7 COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS**
- D. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL**
 - D.1 SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES**
 - D.2 MODIFICACIONES EN EL DESPIDO COLECTIVO**
 - D.3 MODIFICACIONES EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS**
- E. OTRAS DISPOSICIONES**
 - E.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**
 - E.2 POLÍTICAS DE EMPLEO**
 - E.3 BONIFICACIONES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**
 - E.4 CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**
 - E.5 NUEVO RÉGIMEN DE INTEGRACIÓN DE LAGUNAS DE COTIZACIÓN EN JUBILACIÓN E INCAPACIDAD**

A. FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

A.1 AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN Y ETT [art. 1]

- Las agencias privadas de colocación precisan autorización administrativa, para lo cual rige el silencio administrativo positivo.
- **Las ETT podrán actuar también como agencias de colocación, cuando cuenten con la correspondiente autorización. Las ETT harán constar su número de autorización como agencia de colocación en su publicidad y ofertas de servicios. Además deberán informar expresamente si actúan en condición de ETT o de agencia de colocación.**
- Se garantiza a los trabajadores la gratuidad de la prestación de los servicios.
- **Se elimina la autorización al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para aprobar disposiciones de aplicación.**

Derecho transitorio (DT 1.ª):

Las ETT que conforme a la DT 1.ª Ley Reforma Laboral hubieran presentado ante el SPE declaración responsable manifestando que cumplen los requisitos de la Ley de Empleo (Ley 53/2003), podrán seguir actuando como agencias de colocación mientras reúnan dichos requisitos.

Podrán utilizar transitoriamente el número de autorización como ETT mientras no se les facilite un número como agencia de colocación.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 16.3.
- ◆ Ley 14/1994 (Empresas de Trabajo Temporal): arts. 1.ª, 2.ª.1.b), 2.ª.2, 2.ª.4 y 4.ª.1.
- ◆ Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 21.bis y DA 2.ª. Añade DA 9.ª.

A.2 FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR [art. 2]

A.2.1 Promoción y formación profesional

- Reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual del trabajador y a la formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- La formación para la adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo será a cargo de la empresa, sin perjuicio de obtener los créditos correspondientes.
- El tiempo de formación se considera tiempo de trabajo efectivo.
- Reconocimiento de un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad en la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. Se entenderá cumplido el derecho cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas en el marco de un plan desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por negociación colectiva. Es independiente de la formación que obligatoriamente deba impartir la empresa conforme a otras normas. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, el modo de disfrute se concretará por acuerdo entre trabajador y empresario.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 4.2.b) y 23.
- ◆ RD 395/2007 (Subsistema de formación profesional para el empleo): arts. 22 y 24.
- ◆ Orden TAS/718/2008 (Desarrollo del RD 395/2007): art. 3.ª.

A.2.2 Novedades en el contrato para la formación y aprendizaje

- Para jóvenes entre 16 y 25 años que carezcan de formación para concertar un contrato en prácticas. Incluso para los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite de edad no será de aplicación cuando se trate de personas con discapacidad o colectivos en situación de exclusión social.

Derecho transitorio (DT 9.ª):

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, podrá realizarse con menores de 30 años.

- **Duración:** mínimo un año, máximo tres. No obstante, dentro de esos límites los convenios colectivos podrán establecer otras duraciones. Si se concertó el contrato por duración inferior a tres años, podrá prorrogarse, previo acuerdo de partes, por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato exceda de la duración máxima. Expirado el contrato el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad, salvo que la formación del nuevo contrato tenga por objeto distinta cualificación profesional.
- **Impartición de la formación:** se abre la posibilidad de recibir la formación en la propia empresa, no sólo en centros formativos acreditados. Debe justificarse a la finalización del contrato.
- Quedan pendientes de **desarrollo reglamentario** todas las cuestiones relacionadas con el sistema de impartición de la formación en los centros formativos y en las empresas, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa **[DT 8ª]**.
- El **tiempo de trabajo efectivo**, compatible con la formación, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo o el tercer año, de la jornada máxima.
- **Reducciones de cuotas a la Seguridad Social** de contratos a desempleados inscritos antes de 1 de enero de 2012 **[art. 3ª]**.

Cuota empresarial	100% durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga, en empresas de menos de 250 trabajadores y el 75% en el resto.
Cuota obrera	100% durante toda la vigencia del contrato y sus prórrogas.
Transformación en indefinidos de los contratos para la formación y aprendizaje, cualquiera que sea su fecha de celebración:	Tendrán derecho a una reducción de cuota empresarial: 1.500€/año , durante tres años. 1.800€/año , durante tres años en caso de mujeres. La reducción no será de aplicación a los contratos suscritos en el marco de políticas activas de empleo consistentes en acciones y medidas que cubran oportunidades de empleo y formación [art. 25.1.d) Ley de Empleo], incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Derecho transitorio (DDTT 7.ª, 8.ª y 13.ª):

- En los **contratos suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012:**
 - Cuando exista título o certificado de profesionalidad y centros formativos disponibles: la formación se iniciará, previa solicitud por la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, lo cual será comunicado al SPEE para el control de las bonificaciones.
 - Cuando no exista título, ni certificado ni centros formativos: la formación estará constituida por los contenidos mínimos establecidos en el fichero de especialidades formativas. La formación se realizará por la empresa o a través de centros autorizados.

- En los **contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012:**
 - Cuando exista título/certificado de profesionalidad y centros formativos disponibles: la formación se iniciará, previa solicitud por la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo tanto Estatal como de las Comunidades Autónomas, quienes lo comunicarán al SPEE para el control de las bonificaciones.
 - Y para los 12 meses siguientes, cuando no exista título/certificado ni centros formativos disponibles: la formación estará constituida por los contenidos mínimos establecidos en el fichero de especialidades formativas. La formación se realizará por la empresa o a través de centros autorizados; en su defecto, por los contenidos determinados o comunicados por las empresas a efectos de su validación.
- Hasta el desarrollo reglamentario de la Ley 3/2012, de Reforma Laboral, las empresas podrán financiarse el coste mediante bonificaciones de cuotas empresariales con cargo al SPEE, como medida de fomento de empleo a la contratación laboral.
- Las reducciones de cuotas por transformación en indefinidos serán de aplicación también a los contratos para la formación celebrados antes de la entrada en vigor del RDL 10/2011 que se transformen en indefinidos a partir de 1 de enero de 2012.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 11.2.

A.2.3 Cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social

- La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional se inscribirá en una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.
- El Gobierno desarrollará reglamentariamente la “cuenta de formación” [DF 2.ª] y evaluará la conveniencia de crear un “cheque formación” destinado a financiar el derecho individual a la formación [DF 3.ª].

Normas afectadas:

- ◆ Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 26.10.

A.2.4 Participación en el sistema de formación profesional

- A la hora de diseñar y planificar el subsistema de formación profesional para el empleo, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas.

Normas afectadas:

- ◆ Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 26.1.c).

A.2.5 Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

- Todas las empresas podrán acogerse al programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores cobrando desempleo.
- La aplicación de este programa será obligatorio para todos los trabajadores perceptores de la prestación por desempleo.

Normas afectadas:

- ◆ Ley 45/2002 (Protección por desempleo): DT 6.ª.

B. FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

B.1 NUEVA MODALIDAD DE CONTRATO INDEFINIDO DE “APOYO A LOS EMPRENDEDORES” (art. 4.º)

- **Empresas que podrán concertarlo:** las de menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación. No podrán celebrarlo las empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubieran adoptado decisiones extintivas improcedentes producidas con posterioridad a la Ley, y el contrato tuviera como finalidad la cobertura de puestos del mismo grupo profesional que los afectados y para el mismo centro de trabajo.
- **Duración y forma:** tiempo indefinido y a jornada completa. Por escrito, en el modelo que se establezca.
- **Regulación de derechos y obligaciones:** lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, excepto el periodo de prueba.
- **Periodo de prueba: un año**, en todo caso. **No obstante, no podrá establecerse periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.**
- **Incentivos fiscales** para la empresa:
 - Los contemplados en el **nuevo artículo 43** del TR Ley de **Impuesto de Sociedades** (RD-Leg 4/2004):
 - **3000 € de deducción en la cuota íntegra** por contratar a un primer trabajador menor de 30 años.
 - En empresas con plantillas inferiores a 50 trabajadores, en el momento de concertar los contratos de apoyo a los emprendedores, y lo hagan con desempleados beneficiarios de prestación de desempleo: deducción del **50%** del menor de los siguientes importes:
 - prestación pendiente de percibir en el momento de la contratación
 - el importe de 12 mensualidades de la prestación
 - Para mantener el incentivo, el empresario debe mantener el empleo del trabajador **al menos tres años y mantener el nivel de empleo durante al menos un año** desde la celebración del contrato.
- **Bonificaciones** en la cuota empresarial por contrataciones a desempleados inscritos:

Jóvenes entre 16 y 30 años:	<ul style="list-style-type: none"> — 1.000 €, 1.100 €, 1.200 €, los años primero, segundo y tercero, respectivamente. — Cuando se trate de mujeres en ocupaciones en que el colectivo tiene menor representación, las cuantías se incrementarán en 100 €/año.
Mayores de 45 años (se elimina la necesidad de que hayan estado inscritos al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación):	<ul style="list-style-type: none"> — 1.300 € durante tres años. — 1.500 €/año si se trata de mujeres en ocupaciones en que el colectivo tiene menor representación.

Derecho transitorio:

- Las bonificaciones o reducciones de cuotas por los contratos celebrados con anterioridad a **12 de febrero de 2012** se registrarán por la normativa vigente en el momento de su celebración (DT 2.º).
- Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (DT 9.º)
- **Compatibilización voluntaria del 25% de la cuantía de la prestación por desempleo y el salario:**
 - Siempre que a la fecha de celebración del contrato, el trabajador hubiera percibido prestaciones por desempleo a nivel contributivo, durante al menos 3 meses.

- La compatibilidad se mantendrá durante la vigencia del contrato hasta que dure la prestación pendiente de percibir, siempre que lo solicite dentro de los quince días siguientes al inicio de la relación laboral.
- En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o reanudar la prestación pendiente, en cuyo caso se considerará consumido sólo el 25% del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.
- Exención de cotizar, tanto la entidad gestora como el beneficiario, durante la prestación compatibilizada del 25%.

Si el trabajador no lo compatibiliza, mantendrá el derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir.

B.2 REFORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (art. 5.º)

○ Horas extraordinarias y complementarias:

- Las horas extraordinarias podrán realizarse en proporción a la jornada pactada. Computarán a efectos de bases de cotización y de bases reguladoras de las prestaciones. Su cotización estará sujeta a las reglas siguientes:
 - Se tomarán en cuenta para determinar la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesional.
 - La cotización se computará exclusivamente para determinar la BR de la jubilación, de las prestaciones de IT, IP, muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, maternidad y paternidad.
 - En caso de contingencias profesionales, se estará a lo dispuesto con carácter general.
 - No será de aplicación en caso de trabajadores comprendidos en Sistemas Especiales del Régimen General Agrario y Empleados del Hogar, así como Regímenes Especiales de Minería del Carbón y del Mar.
- Las horas complementarias mantienen su regulación anterior.
- La suma de las horas extraordinarias, complementarias y ordinarias no puede exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 12.4.c)
- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1994 (LGSS): DA Séptima.

B.3 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A DOMICILIO: TRABAJO A DISTANCIA (art. 6.º)

- **Concepto:** la prestación se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- **Formalización:** por escrito.
- Derechos laborales:
 - Los mismos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo los inherentes a la realización del trabajo en el mismo centro.
 - En todo caso, el empresario debe asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación e informar de puestos de trabajo vacantes en el centro de trabajo.
 - A la seguridad y salud laboral.
 - Se deroga la infracción leve de no poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 13.
- ◆ Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS): deroga el art. 6.3

B.4 BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS (art. 7.º)

- En cuota empresarial: **500 €/año**, durante tres años. **700 €/año**, en caso de mujeres.
- Para empresas de menos de 50 trabajadores, incluidos trabajadores autónomos, sociedades laborales o cooperativas.

C. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

C.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPO PROFESIONAL (art. 8.º)

- El grupo profesional pasará a ser la única referencia en el sistema de clasificación profesional, en orden a favorecer la movilidad funcional.
- En el plazo de un año, los convenios colectivos deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico del artículo 22 ET (DA 9.º).

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 22.

C.2 TIEMPO DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

- **Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar o laboral [art. 9.º]:** en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el **10% de la jornada de trabajo**.

El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada.

Para compatibilizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y una mejora de la productividad en la empresa se promoverá la utilización de:

- jornada continuada,
- el horario flexible,
- u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos.

- **Movilidad funcional [art. 10]:** en caso de encomienda de funciones superiores por un periodo superior a 6 meses en un año u 8 en dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, siempre que no contravenga lo dispuesto en convenio colectivo, o en todo caso la cobertura de la vacante, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial.

- **Movilidad geográfica [art. 11]**

- Definición de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción: las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se elimina la referencia a cuándo se entiende que concurren esas causas: **“cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”**.

- Eliminación de la posibilidad de que la autoridad laboral ordene la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado.

- **Víctimas del terrorismo y trabajadores con discapacidad:** el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo se reconoce no sólo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sino también a los trabajadores que tengan la consideración de víctimas del terrorismo. Este mismo derecho de preferencia, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, se reconoce a los trabajadores con discapacidad

que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad, siempre que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo ubicado en una localidad en la que fuera más accesible dicho tratamiento.

- Por convenio colectivo o acuerdo se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores que no sean representantes de los trabajadores, por motivos tales como la edad, las cargas familiares, discapacidad, etc.

○ **Modificación sustancial de condiciones de trabajo [art. 12]:**

- Definición de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver “Movilidad geográfica”).
- Podrán afectar a las condiciones reconocidas en contrato de trabajo, en acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario.
- El carácter colectivo de la modificación no está en el origen de la fuente donde se haya acordado la condición de trabajo, sino en el número de trabajadores afectados. Por tanto, las modificaciones que no superen los umbrales establecidos tendrán el carácter de individuales.
- La modificación de la cuantía salarial pasa a considerarse una modificación sustancial.
- La decisión de modificación sustancial de carácter individual debe ser notificada por el empresario con una antelación mínima de 15 días (antes 30 días).
- La decisión será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas, y surtirá efecto a los 7 días siguientes a su notificación.
- La modificación de las condiciones pactadas en los convenios se realizará conforme al art. 82.3 ET. (Véase el apartado C.4 “Negociación colectiva y descuelgue del convenio colectivo”)

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 34, 39, 40, 41, 50.1.a).
- ◆ Ley 36/2011 (Ley de Jurisdicción Social): arts. 138

C.3 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS O FUERZA MAYOR [art. 13]

- Definición de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- **Procedimiento:** se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral y apertura de periodo de consultas, que una vez finalizado será notificado a los trabajadores y a la autoridad laboral, quien lo comunicará a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Se elimina la autorización administrativa.
- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje aplicable en la empresa.
- **Impugnación de la decisión empresarial por la autoridad laboral:** a instancia de la entidad gestora de la prestación por desempleo, cuando la citada decisión pudiera tener como objeto la obtención indebida de las prestaciones.
- **Declaración judicial de la medida adoptada como injustificada:** se reanudará el contrato y el empresario abonará los salarios dejados de percibir o la diferencia que proceda respecto del importe de la prestación por desempleo, sin perjuicio del reintegro de dichas prestaciones por parte del empresario a la entidad gestora.
- **Nuevo Reglamento de ERE:** En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, el Gobierno aprobará un RD sobre el procedimiento de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada [DF 19.ª].

Derecho transitorio (DT 10.ª):

- Los expedientes en tramitación se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su resolución.

- **Bonificaciones empresariales [art. 15]:** 50% de cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.
 - Durante el mismo tiempo en que el trabajador afectado se encuentre en desempleo y como máximo, 240 días.
 - Compromiso de mantenimiento del nivel de empleo durante al menos 1 año tras el fin de la suspensión o la reducción.

- **Acreditación de situación de desempleo [DF 5, apartado 9]:**
 - Comunicación escrita del empresario al trabajador a través de certificado de empresa.
 - Acta de conciliación o resolución judicial definitiva.
 - Comunicación de la Autoridad laboral a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo.

- **Delimitación de concepto de desempleo total y parcial [DF 5.ª, apartado 2].**
- **Reposición del derecho al desempleo [art. 16]:** en caso de que posteriormente se extingan los contratos, los trabajadores tendrán derecho a la reposición de la prestación contributiva de desempleo por el número de días que hubieran percibido el desempleo tras la suspensión o la reducción, con un límite de 180 días, siempre que:
 - Las suspensiones o reducciones se produzcan entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012 y el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.
 - La base de cotización y la cuantía serán las mismas que las correspondientes a los periodos objetos de reposición.
 - El derecho de reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora cuando se solicite la prestación.

Derecho transitorio (DT 3.ª):

- La reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores cuyo contrato se haya extinguido antes de 12 de febrero de 2012 y previamente hubieran sido afectados por expedientes suspensivos o de reducción de jornada, se regulará por la normativa vigente en que se produjo el despido o la resolución que autorizó la extinción.
- Los trabajadores afectados por resoluciones dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011 que hayan autorizado suspensiones o reducciones, que se inicien a partir de 1 de enero de 2012, tendrán derecho a la reposición de las prestaciones si las suspensiones o reducciones se producen entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012 y el despido se produce entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

- **Conciliación o reclamación previa:** quedan exceptuados del requisito de conciliación o reclamación previa los procesos sobre suspensión o reducción de jornada por causas objetivas (art. 22).
- **Aplicación en el sector público [DA 3.ª]:** la suspensión o reducción de jornada por causas objetivas no será de aplicación a las Administraciones públicas y a entes públicos, salvo las que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos en operaciones de mercado.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 47, DA 21.ª.
- ◆ Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 64 y 70.
- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1994 (LGSS): arts. 203.2 y 3, 208. 1.a), 2 y 3 y 210.5, DA 63.ª.

C.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGUE DEL CONVENIO COLECTIVO

○ Contenido mínimo del Convenio colectivo [art. 14.4]:

Se modifica el contenido mínimo del Convenio colectivo, eliminando los plazos máximos establecidos para la denuncia y la negociación de renovación del convenio colectivo, en caso de no haber sido pactados. Se eliminan también como contenido mínimo del convenio algunas de las atribuciones que la anterior reforma laboral había asignado a las comisiones paritarias de los convenios colectivos, y las medidas de flexibilidad interna.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 85.

○ Negociación del convenio colectivo [art. 14.7]:

Se elimina el plazo máximo de ocho o catorce meses para la negociación de la renovación del convenio colectivo, que estableció el RD-L 7/2011 de reforma de la negociación colectiva.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 89.

○ Descuelgue del convenio [art. 14.1]:

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas, o productivas, previo acuerdo y periodo de consultas, la empresa podrá proceder a inaplicar el convenio colectivo de aplicación, ya sea de sector o de empresa, en materia de:

- ▶ Jornada
- ▶ Horario y distribución del tiempo
- ▶ Régimen del trabajo a turnos
- ▶ Salarios
- ▶ Sistemas de trabajo y rendimientos
- ▶ Movilidad funcional
- ▶ Complementos de IT.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable en la empresa

○ Definición de las causas: Se definen las causas del descuelgue.

- **Económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **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.
- **Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

○ Duración: La inaplicación no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

- **Notificación:** El descuelgue deberá notificarse a la comisión paritaria y a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.
- **Procedimiento:** En caso de desacuerdo en el período de consultas, se podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio; si no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, se recurrirá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos, como el arbitraje; y si no fueran aplicables estos procedimientos o aún no hubiera acuerdo, las partes podrán acudir a las Comisiones Consultivas de Convenios Colectivos, que dictarán su decisión en un plazo de veinticinco días.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 82.3.

- **Clasificación profesional** [DA 9.^ª]: Se establece el plazo de un año para que los convenios adapten su sistema de clasificación al nuevo sistema por grupos profesionales.
- **Publicación del Convenio** [art. 90 ET]: El convenio colectivo se publicará gratuita y obligatoriamente en el plazo máximo de **20 días** desde la presentación del convenio en el registro.
- **Jubilación** [DA 10.^ª ET]: Se dejan sin efecto y se declaran nulas todas las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, cualquiera que sea su extensión y alcance. [Régimen transitorio: para los convenios suscritos antes de la ley se aplicará cuando finalice la vigencia inicial si ésta fuera posterior a la entrada en vigor de la ley, y cuando entre la ley en vigor para los que la vigencia inicial finalice antes de la ley].

C.5 PRIORIDAD AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA (art. 14.3)

- Convenio colectivo de empresa o de grupo de empresa

Tendrá prioridad respecto a los convenios sectoriales en las siguientes materias:

- ▶ Salario.
- ▶ Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.
- ▶ Horario, distribución del tiempo de trabajo y vacaciones.
- ▶ Clasificación profesional adaptada a la empresa.
- ▶ Adaptación a la empresa de las modalidades de contratación.
- ▶ Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ▶ Las que atribuyan los acuerdos interprofesionales.

Los convenios de empresa podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 84.

C.6 ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (art. 14.6)

- Se establece un **plazo máximo de un año** de ultraactividad del convenio, desde la denuncia del convenio, salvo pacto en contrario
- Una vez terminado este período de ultraactividad, **se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior** si lo hubiere.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 86.

Derecho transitorio (DT 4.ª):

Los convenios ya denunciados a 12 de febrero de 2012, el plazo de un año comenzará a computarse a partir de la fecha mencionada.

C.7 COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (DDAA 5.ª y 6.ª)

- Incremento de las atribuciones:
 - Las discrepancias entre las partes en los casos de inaplicación del convenio podrán ser sometidas a solución por parte de la CCNCC.
 - Reglamentariamente se desarrollarán sus funciones.
 - Se desecha la idea de crear el Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva que apareció con el RD-L 7/2011, y se refuerzan las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como el asesoramiento sobre los ámbitos funcionales, o las extensiones de convenios.

D. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

D.1 SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES (art. 17)

- La suspensión del artículo 15.5 ET (limitación del encadenamiento de contratos temporales) hasta el 31 de diciembre de 2012.
- Quedará excluido del cómputo del plazo de los 24 meses y del periodo de 30 a que se refiere el artículo 15 ET el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto-Ley 10/2011: art. 5.

D.2 MODIFICACIONES EN EL DESPIDO COLECTIVO (art. 18)

- **Definición de causas económicas:** se entiende que la disminución de ingresos ordinarios o ventas es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de esos ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Definición de causas organizativas:** incluye el modo de organizar la producción.
- **Procedimiento:** irá precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación irá acompañada de una memoria explicativa, con indicación de las causas motivadoras del despido en los términos que se determinen reglamentariamente. Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe de la Inspección de Trabajo. Trascurrido el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión final de despido y las condiciones.

Derecho transitorio (DDTT 10.ª y 11.ª):

- Los expedientes en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes resueltos por la autoridad laboral y con vigencia a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su resolución.
- La modalidad procesal que se aplicará a los despidos colectivos iniciados con posterioridad a 12 de febrero de 2012 será la del art. 124 (Nulidad de la extinción colectiva de contratos) de la Ley de la Jurisdicción Social.

- Por convenio colectivo o acuerdo se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores que no sean representantes de los trabajadores, por motivos tales como la edad, las cargas familiares, discapacidad, etc.
- En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la Ley el Gobierno aprobará un RD sobre el procedimiento de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada (**DF 19.º**).
- **Conciliación o reclamación previa:** queda exceptuado del requisito de conciliación o reclamación previa los procesos de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores (art. 22).
- Impugnación judicial de los despidos colectivos:
 - En impugnaciones formuladas por representantes sindicales, estos deberán contar con implantación suficiente.
 - Demanda:
 - Nuevos motivos para su fundamentación: no realizarse el periodo de consultas, no entregar la documentación precisa o no respetar el procedimiento en caso de fuerza mayor o vulnerar los derechos fundamentales y libertades públicas.
 - Debe presentarse en el plazo de caducidad de 20 días desde la fecha del acuerdo en el periodo de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores.
 - Si iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio, se suspenderá éste hasta la resolución del otro proceso.
 - En caso de que la decisión extintiva no haya sido impugnada por la Autoridad Laboral o por los representantes legales de los trabajadores, transcurridos los 20 días para el ejercicio de la acción:
 - El empresario puede interponer demanda durante los 20 días siguientes para que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva.
 - Pueden ser legitimados pasivos los representantes de los trabajadores.
 - La sentencia que se dicte tendrá carácter declarativo y producirá efectos de cosa juzgada en los procesos individuales.
 - La sentencia declarará nula la decisión extintiva y declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación cuando el empresario:
 - no haya realizado el periodo de consultas,
 - no haya entregado la documentación precisa o no respetar el procedimiento en caso de fuerza mayor
 - no haya obtenido la autorización del juez del concurso
 - haya vulnerado los derechos fundamentales y libertades públicas.
 - En caso de impugnación individual de la extinción del contrato:
 - deberán ser demandados también los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con su conformidad, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva.
 - El despido será nulo, además de por los motivos del artículo 122.2 LJS, por no realizarse el periodo de consultas, no entregar la documentación precisa o no respetar el procedimiento.
- Indemnizaciones por despido y rentas exentas de IRPF:
 - Se aclara el tratamiento en el IRPF de las **indemnizaciones por despido**, las cuales **estarán exentas de tributar** en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET, en la normativa de desarrollo o en la reguladora de la ejecución de sentencias. Se elimina el párrafo segundo de la letra a) del artículo 7 de la Ley de IRPF.
 - No obstante, y en una interpretación sistemática, a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, **las indemnizaciones por despido no estarán exentas cuando el empresario reconozca la improcedencia del despido** en el momento de la comunicación, o en cualquier otro anterior al acto de conciliación (DT 22.º)

Derecho transitorio (DT 22.º):

- Las indemnizaciones por despidos producidos desde el 12 de febrero de 2012 y hasta la entrada en vigor de la Ley 3/2012, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido de ser declarado el despido improcedente:
 - Cuando el empresario así lo reconozca al comunicar el despido o en cualquier momento anterior al acto de conciliación,
 - No se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de pensiones o sistemas colectivos de bajas incentivadas.
- Las indemnizaciones por despido o cese tras ERE en tramitación o con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, aprobados a partir de 8 de marzo de 2009, estarán exentas en la cuantía que no supere 45 días de salario hasta un máximo de 42 mensualidades.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 51.
- ◆ Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 64, 70, 124.
- ◆ Ley 35/2006 (IRPF): art. 7.

- Empresas con beneficios que realicen despidos colectivos (DF 4.º)
 - Deben efectuar una aportación al Tesoro Público siempre que los despidos afecten a trabajadores de 50 o más años, se trate de empresas de más de cien trabajadores (antes quinientos), y con beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores.
 - ▶ No hay limitación en cuanto al número de trabajadores de 50 o más años afectados.
 - ▶ Se elimina la necesidad de que los trabajadores no hubieran sido objeto de recolocación en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo.
 - ▶ Se establece cómo ha de realizarse el cálculo de la aportación con exclusión de la aportación de los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores afectados que hubieran sido recolocados en los 6 meses siguientes a la fecha en que se produjo la extinción.
 - ▶ El tipo aplicable para calcular la aportación económica tiene en cuenta: el porcentaje de trabajadores de 50 o más años en relación con el número de despidos, el porcentaje de beneficios sobre los ingresos y el número de trabajadores en la empresa.
 - La aportación será exigible también cuando la empresa aplique medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de 50 o más años con carácter previo a la extinción de los contratos. No debe haber transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo derivada de las medidas temporales y la extinción del contrato.

Derecho transitorio (DDTT 12.º y 14.º):

- Las aportaciones económicas por las empresas que lleven a cabo despidos colectivos autorizados antes del 12 de febrero de 2012, sólo deberán realizarse cuando las resoluciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.
- Las modificaciones de la DA 16.º de la L 27/2011 serán de aplicación a los despidos colectivos iniciados a partir de la entrada en vigor de la ley.

- El importe de la aportación por los despidos iniciados con posterioridad a 27 de abril de 2011 y antes de la entrada en vigor de la ley, se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la redacción de dicha disposición aplicable en función de la fecha de inicio del despido. En ningún caso podrá incluirse el importe de las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de la aportación con anterioridad al 27 de abril de 2011.
- Para determinar el importe respecto a trabajadores afectados por resoluciones complementarias de la principal, en los ERE iniciados antes de 12 de febrero de 2012 autorizando la ampliación, se tomará como fecha de inicio del despido colectivo la de la solicitud de la resolución complementaria que finalmente autorice la ampliación, siempre que dicha solicitud sea posterior a 12 de febrero de 2012.

Normas afectadas:

- ◆ Ley 27/2011 (Reforma de las pensiones): DA 16.^a

- Acreditación de situación de desempleo [DF 5.^a, apartado 9]

(Véase apartado C.3)

D.3 MODIFICACIONES EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS (art. 18)

- Modificación en las causas de los despidos objetivos:

- **Por falta de adaptación a las modificaciones técnicas:**

- ▶ No se establece plazo alguno de adaptación (antes, dos meses desde la introducción de la modificación).
- ▶ No se establece ningún límite a la duración de la formación (antes tres meses). El tiempo de formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- ▶ La extinción podrá acordarse trascurridos 2 meses desde la introducción de la modificación o desde que finalizó la formación.

- **Por absentismo del trabajador:**

- ▶ Se elimina la referencia al índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo (antes 2,5%).
- ▶ En caso de que las faltas alcancen el 20% de jornadas hábiles en dos meses consecutivos, el total de faltas de asistencia en los dos meses anteriores debe alcanzar el 5% de las jornadas hábiles.
- ▶ A parte de las ausencias que no computaban como faltas de asistencia, tampoco lo harán las que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.
- ▶ El Gobierno, en 6 meses, estudiará la modificación del régimen jurídico de las Mutuas para una más eficaz gestión de la IT (DA 4.^a).

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 52 y 53.

- Modificaciones en el despido declarado improcedente:

- **Reducción de la indemnización por despido:** 33 días de salario/año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

- **Salarios de tramitación:** el trabajador tendrá derecho a ellos sólo cuando el empresario opte por la readmisión. No obstante, en el caso de los representantes de los trabajadores, con independencia de que opten por la indemnización o por la readmisión, tienen derecho a los salarios de tramitación.
- **Situación legal de desempleo:** la decisión del empresario de extinguir la relación laboral se entiende por sí misma causa de situación legal de desempleo.
- **FOGASA y empresas de menos de 25 trabajadores:** para los contratos indefinidos que se extingan por causas objetivas, el FOGASA abonará al trabajador una parte de la indemnización de 8 días de salario/año trabajo. No responderá el FOGASA en cantidad indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes (art. 19).

Derecho transitorio (DT 5.ª):

- La indemnización de 33 días será de aplicación a los contratos suscritos a partir de 12 de febrero de 2012.
- En los contratos formalizados con anterioridad a 12 de febrero de 2012 la indemnización se calculará del modo siguiente:
- 45 días por año de servicio antes de 12 de febrero de 2012, prorrateándose por meses los tiempos inferiores a un año.
- 33 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose por meses los tiempos inferiores a un año.
- El importe indemnizatorio no puede superar los 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior 12 de febrero de 2012 resulte un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que pueda superar las 42 mensualidades.
- Los contratos de fomento de la contratación indefinida se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente, se calculará de la forma indicada en el punto anterior (DT 6.ª).

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 33.8, 56 y 57.
- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1994 (Ley General de la Seguridad Social): art. 209.
- ◆ Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 110 y 111.

○ Aplicación en el Sector Público [DA 2.ª]:

- El despido del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme establece el ET y en el marco presupuestario y de estabilidad financiera. Se entiende que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres.
- Causas económicas: cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos.
- Tendrán prioridad de permanencia el personal fijo que hubiera adquirido esta condición:
 - de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad,
 - a través de un procedimiento selectivo al efecto,

Cuando así lo establezcan los entes, organismos, o entidades públicos.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): DA 20.ª.

- Entidades de crédito (DA 7.^ª):
 - Límites a la indemnización por terminación del contrato.
 - Extinción del contrato de directivos de entidades de crédito por incumplimiento grave y culpable: no tendrá derecho a indemnización.
 - Suspensión del contrato de directivos de entidades de crédito: por presunción de responsabilidad en infracción muy grave o porque el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección. Se suspende la obligación de trabajar y de remunerar.

- Contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal (DA 8.^ª):
 - Indemnización por extinción: no superior a 7 días/año, con un máximo de 6 mensualidades.
 - Retribuciones: se clasifican en básicas y complementarias (complemento de puesto y complemento variable).
 - Control de legalidad de los contratos: sometimiento al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento o, en su caso, el accionistas que pretenda contratar al directivo.
 - Retroactividad: los contratos celebrados con anterioridad al RD-L 3/2012 se deben adaptar a la nueva regulación.
 - Lo establecido respecto a la indemnización por extinción, la nulidad de pleno derecho de las cláusulas de los contratos mercantiles o de alta dirección que se opongan a lo establecido legalmente y a la vigencia, será de aplicación a los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público autonómico y local.

E. OTRAS DISPOSICIONES

E.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (DF 1.^ª)

- Permiso por lactancia:
 - Se reconoce en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
 - Se constituye en derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero sólo puede ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
 - La concreción horaria y el periodo de disfrute siguen correspondiendo al trabajador. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer otros criterios de concreción horaria en atención a la conciliación y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.
 - El trabajador debe preavisar con quince días de antelación o la que determine el convenio, precisando fecha de inicio y finalización.

- Reducción de jornada por guarda legal:
 - Se alude expresamente a la jornada diaria.
 - Respecto a la concreción horaria, periodo de disfrute y preaviso véase el punto anterior.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 37.4, 5 y 6.

- Fijación de vacaciones
 - Cuando el periodo de vacaciones coincida con el permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas cuando termine el permiso, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.
 - Cuando coincida con una IT que impida al trabajador disfrutar de vacaciones durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se han originado.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 38.3.

- Racionalización de horarios (DA 17.^ª)
 - Tres meses a partir de la elaboración de un informe por la Subcomisión del Congreso, el Gobierno adoptará medidas para promover la nacionalización de los horarios y la conciliación, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

E.2 POLÍTICAS Y FOMENTO DE EMPLEO

- Oportunidades para colectivos con especiales dificultades (DF 10.^ª).

Normas afectadas:

- ◆ Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 25.

- Revisión de la regulación de las empresas de inserción (DA 13.^ª).
 - Antes de 1 de enero de 2014 se aprobará un proyecto de ley que actualice la Ley 44/2007, para la regulación del régimen de empresas de inserción.
- Evaluación de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo para hacer frente a la crisis y el desempleo y Evaluación continuada de las políticas activas (DDAA 14.^ª y 15.^ª).
- Modificación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (DF 12.^ª).
- Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos (DA 11.^ª)
 - Bonificación de 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo de cotización vigente en el RETA.
- Apoyo a la prolongación de la actividad de los fijos discontinuos en los sectores del turismo, comercio vinculado al turismo y hostelería (DA 12.^ª)
 - Las empresas encuadradas en los citados sectores que generen actividad productiva e inicien o mantengan en alta durante los meses de marzo a noviembre a trabajadores fijos discontinuos, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas por contingencias comunes y por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.
 - Aplicable hasta el 31 de diciembre de 2013.

E.3 BONIFICACIONES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Desaparecen las bonificaciones a los contratos de mujeres trabajadoras que se hubieran reincorporado al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso por maternidad. (DD única).

Normas afectadas:

- ◆ Ley 43/2006 (Crecimiento y empleo): art. 4.2.

E.4 CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- En el caso de capitalizar la prestación por desempleo, se amplía para los autónomos no discapacitados al 100% el límite de la prestación contributiva pendiente de percibir cuando se trate de hombres hasta 30 años de edad o mujeres hasta 35 años. (DF 13.^ª).

Normas afectadas:

- ◆ Ley 45/2002 (Mejora protección por desempleo): DT 4.^ª

E.5 NUEVO RÉGIMEN DE INTEGRACIÓN DE LAGUNAS DE COTIZACIÓN EN JUBILACIÓN E INCAPACIDAD (DF 20.^a)

- Se modifica el régimen de integración de lagunas de cotización para las prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente:
 - Las primeras 48 mensualidades con lagunas de cotización se integrarán con la base mínima correspondiente.
 - El resto, con el 50% de dicha base mínima.

Normas afectadas:

- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1994 (LGSS): arts. 140 y 162.

Para ampliar información puede consultar los documentos siguientes:

- Cuadro comparativo de normas afectadas, antes de la reforma, con el RD-ley 3/2012 y tras la nueva Ley 3/2012.
- Cuadro comparativo de medidas adoptadas tras la Ley 3/2012.

Además, en **todolaboral.lexnova.es** encontrará la opinión de los mejores expertos, supuestos prácticos e interesantes preguntas con respuesta.

Se prohíbe expresamente la reproducción total o parcial de este documento sin el consentimiento previo de Lex Nova, que lo autorizará con la condición inexcusable de la cita de la fuente de procedencia.

REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD (BOE DEL 14; c.e. BOE DEL 19)

(IL 2309/2012)

ANÁLISIS DE LAS NOVEDADES

Se recogen a continuación las modificaciones en **materia laboral** introducidas por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE del 14).

- I. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO
- II. MEDIDAS EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN Y DE EMPRESAS PÚBLICAS
- III. MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS
- IV. NORMATIVA EN MATERIA LABORAL AFECTADA
- V. VIGENCIA

I. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO

[Art. 17] Modificación de la Ley General de Seguridad Social

- Recargo del 20% de la deuda por retraso en el pago de cuotas a la Seguridad Social, siempre que se hubieran presentado los documentos dentro de plazo (art. 27.1.1 LGSS).
- Cambios en la cotización a la Seguridad Social (art. 109.2, 3 y 4 LGSS):
 - La **indemnizaciones por fallecimiento, traslados y suspensiones** no cotizarán a la Seguridad Social hasta la cantidad máxima prevista por norma sectorial o convenio colectivo aplicable.
 - Las **indemnizaciones por despido o cese del trabajador** no cotizarán en la cantidad establecida con carácter obligatorio en el ET o normativa de desarrollo o de ejecución de sentencias, sin que se consideren así las establecidas en convenio colectivo.
Cuando se extinga el contrato antes del acto de conciliación estarán exentas las indemnizaciones que no excedan de ser improcedente y no se trate de mutuo acuerdo en el marco de planes y bajas incentivadas.
En caso de despidos por causas objetivas, las indemnizaciones estarán exentas siempre que no superen los límites establecidos con carácter obligatorio en el ET para el despido improcedente.
 - Cantidades abonadas por **quebranto de moneda, por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo**.
 - Los productos en **especie**.
 - Las percepciones por **matrimonio**.
 - Aunque las **horas extras** sólo coticen por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, podrá establecerse su cómputo, tanto con carácter general como en sectores en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.
- Modificaciones en materia de desempleo:
 - Si al incurrir en desempleo, se mantienen uno o varios **contratos a tiempo parcial**, se tendrán en cuenta los efectos de cumplir con el requisito de acceso a la prestación, los periodos de cotización en los trabajos en que se haya perdido el empleo, definitiva o temporalmente o se haya visto reducida la jornada (art. 207 LGSS).

- **Reducción de la cuantía** de la prestación:
 - El 70%, los 180 primeros días.
 - El 50%, a partir del día 181.
- En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las **cuantías máximas y mínimas** se determinarán teniendo en cuenta el IPREM calculado a función de las horas trabajadas durante los últimos 180 días de ocupación cotizada, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o a tiempo completo durante dicho periodo (art. 211 LGSS).
- **Suspensión** de la prestación:
 - Por imposición de sanción por infracción leve y grave. Si finalizado el periodo el beneficiario no está inscrito como demandante de empleo, la reanudación de la prestación requiere previa comparecencia ante la Entidad Gestora, acreditando la inscripción [art. 212.1.a) LGSS].
 - Por incumplir la obligación de presentar en los plazos establecidos los documentos requeridos (art. 212.2 LGSS).
- **Subsidio por desempleo:**
 - Para mayores de 55 años (antes 52), al agotarse la prestación por desempleo o subsidio, o tener cumplida la edad en el momento de reunir los requisitos para acceder al subsidio o cumplir la edad durante su percepción (art. 215.1 LGSS).
 - Determinación del requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares: se consideran rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del patrimonio, aplicando a su valor el 100% (antes el 50%) del tipo de interés legal del dinero vigente (art. 215.3 LGSS).
 - Cuantía en caso de desempleo por pérdida de trabajo a tiempo parcial: se percibirá en proporción a las horas trabajadas en los supuestos siguientes:
 - Figurar como inscrito durante un mes, haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
 - Figurar como inscrito durante un mes, haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de 45 años en la fecha del agotamiento.
 - Parados que reúnen los requisitos, salvo el periodo de espera, y no tengan derecho a prestación contributiva, por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, siempre que:
 - Hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares.
 - Hayan cotizado al menos seis meses.
 - Mayores de 55 años, aun sin responsabilidades familiares, que se encuentren en algunos de los supuestos anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante 6 años, y acrediten que reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación (art. 217.1 LGSS).
 - Cotización durante la percepción del subsidio: se mantiene igual y en caso de fijos discontinuos, se diferencia si son mayores o menores de 55 años. En todo caso, a efectos de determinar la cotización se tomará como base el tope mínimo vigente en cada momento (art. 218 LGSS).
 - La DT 5.^a establece que la base de cotización equivalente al 100% de la base mínima se aplicará a partir del mes siguiente a la entrada en vigor del RD-Ley.
- Régimen de las prestaciones. **Incompatibilidades:**
 - Se mantiene igual. No obstante, cuando se compatibilice con el trabajo a tiempo parcial, la deducción en el importe de la prestación se efectuará:

- cuando tras obtener la prestación por pérdida de trabajo a tiempo completo o parcial y el trabajador obtenga un contrato a tiempo parcial,
 - cuando haya perdido uno de los contratos a tiempo parcial y conserve uno de ellos. En este último caso, la base reguladora de desempleo será el promedio de las bases de cotización por dicha contingencia en ambos trabajos durante los 180 días del periodo a que se refiere el art. 210.1 LGSS. Las cuantía mínimas y máximas se determinarán teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.
- **Control de las prestaciones** por la Entidad Gestora:
- Podrá suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones (art. 229 LGSS).
- **Obligaciones de los trabajadores:**
- Se recogen nuevas obligaciones de los trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo:
 - Comunicar a los Servicios Públicos de Empleo el domicilio, y, en su caso, el cambio de domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que se produzca. Cuando no quede garantizada la recepción de las comunicaciones, se estará obligado a proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo los datos precisos para poder realizar la comunicación por medios electrónicos.
 - Acreditar, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han realizado para la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.
- **[DT 3.ª] Desaparición de la reducción en la aportación del trabajador**
- Para las prestaciones por desempleo producidas a partir de la entrada en vigor del RD-L desaparece la reducción del 35% de la aportación del trabajador a la Seguridad Social, de la que se venía haciendo cargo la entidad gestora (derogación del art. 214.4 LGSS).
- **[DT 4.ª] Desaparición del subsidio por desempleo para mayores de 45 años**
- Desaparece el subsidio por desempleo para los desempleados mayores de 45 años que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de 720 días de duración con posterioridad a la entrada en vigor del RD-L (derogación del art. 215.1.4 LGSS).

[Art. 18] Modificación de la Ley de Empleo

- La comunicación al SEPE del incumplimiento del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo será suficiente para que aquél inicie el correspondiente procedimiento sancionador (art. 27.4).

[Art. 19] Modificación del Estatuto de los Trabajadores

- Pago de indemnizaciones por el FOGASA:
 - Se reduce la cuantía máxima que el FOGASA abonará en concepto de salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario y en concepto de indemnización por despido o extinción de contrato basado en los arts. 50, 51 y 52 del ET o 64 de la Ley Concursal: No podrá abonar un importe superior al doble del SMI diario (incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias) multiplicado por el número de días pendientes de pago, con un máximo de 120 días (art. 33 ET).

[Art. 20] Modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

- Las citaciones o comunicaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo por medios electrónicos para el cumplimiento del compromiso de actividad serán válidas, a efectos de notificación, siempre que

los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo hayan expresado previamente su consentimiento [art. 17.1.a)].

- Se considerará infracción leve no facilitar al SPE la información necesaria para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones [art. 24.3].

[Art. 21] Modificación del programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo

- Se endurecen los requisitos para poder ser beneficiario del programa de renta activa de inserción (art. 2 RD 1369/2006).
 - Se exigirá ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante 12 o más meses.
 - Se considera interrumpida la demanda de empleo por:
 - Haber trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa.
 - Haber rechazado oferta adecuada de empleo.
 - Haberse negado a participar, sin causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales u otras para incrementar la ocupabilidad.
 - La salida al extranjero, por cualquier motivo o duración.

[DT 6.ª] Supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones

- Bonificaciones a la contratación
 - Quedan suprimidas todas las bonificaciones a la contratación, mantenimiento de empleo o fomento del autoempleo correspondientes a las cuotas devengadas a partir del mes siguiente a la entrada en vigor del RD-L, con algunas excepciones.

[DF 14.ª] Reforma de los salarios de tramitación

- El empresario podrá reclamar al Estado el abono de salarios de tramitación cuando la sentencia que declare la improcedencia se dicte transcurridos más de 90 días hábiles desde la fecha de presentación de la demanda (art. 57.1 ET y 116.1 LRJS).

II. MEDIDAS EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN Y DE EMPRESAS PÚBLICAS

[Arts. 2.º.2.2 y 6.º] Supresión de la paga extraordinaria de Navidad

- El personal laboral no percibirá la paga extraordinaria de Navidad o paga extraordinaria equivalente del mes de diciembre de 2012 regulada en el art. 31 ET.

[Art. 10] Reducción de créditos y permisos sindicales

- A partir de 1 de octubre de 2012 se reducen los créditos y permisos sindicales del personal laboral en el ámbito de la Administración Pública, cuyo contenido exceda de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), relativos:
 - al tiempo para realizar funciones sindicales y de representación,
 - nombramientos de delegados sindicales,
 - dispensas de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales.

El ejercicio de esos derechos deberá ajustarse a lo establecido en las citadas normas (ET y LOLS).

[DF 8.ª] Derechos sindicales en el sector público

- Las empresas públicas deberán realizar una correcta gestión de los derechos sindicales, concretamente, en lo relativo a créditos horarios y liberalizaciones, y deberán informar al respecto al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

[DA 1.ª] Medidas en relación con los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración

- Los organismos y entidades que formen parte del sector público y que externalicen determinados servicios deberán dictar antes de 31 de diciembre de 2012 las instrucciones oportunas para evitar situaciones que pudieran dar lugar al reconocimiento de una relación laboral con el personal de las empresas contratadas.

[DA 2.ª] Suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos o acuerdos

- Podrá suspenderse o modificarse el cumplimiento de Pactos y Acuerdos firmados en el marco de la negociación colectiva con el personal laboral cuando concurra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Se entiende que dicha causa concurre cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste para garantizar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

[DA 3.ª] Obligaciones de remisión de información en materia de personal

- Las Comunidades Autónomas y Entidades locales remitirán al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas información relativa a los gastos de personal, con mención a los órganos de dependencia, retribuciones, clases de personal, dotaciones y plantillas.

[DA 18.ª] Incapacidad temporal en la Administración General del Estado

- Se modifican los complementos retributivos en supuestos de incapacidad temporal del personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado para los procesos de IT que se inicien a partir de los tres meses de la entrada en vigor de la norma:
 - IT derivada de contingencias comunes:
 - Hasta el tercer día: Complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior al de la baja.
 - Del 4.º al 20.º día: Complemento que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones del mes anterior al de la baja.
 - Del 21.º día en adelante: Complemento que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 100% de las retribuciones del mes anterior al de la baja.
 - En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% en cada momento.
 - IT derivada de contingencias profesionales:
 - Complemento hasta el 100% de las retribuciones del mes anterior en cada momento.

III. MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

[Art. 8] En cuanto a los **permisos de los funcionarios públicos**, se ha incorporado expresamente el permiso de 15 días por matrimonio, y se ha reducido el permiso por asuntos particulares, pasando de 6 a 3 días, reduciéndose así los conocidos como días de libre disposición. Se han seguido especificando los permisos por traslado de domicilio, nacimiento de hijos, guarda legal, etc.

Se homogeneiza el régimen de permisos para todas las Administraciones Públicas.

[Art. 8] Se regulan las **vacaciones** de los funcionarios.

Se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de las vacaciones como en el de los días por asuntos particulares y se suspenden los pactos y acuerdos que contradigan estas disposiciones. Con anterioridad a la reforma los funcionarios públicos tendrían derecho a disfrutar **como mínimo**, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, pasando a establecer ahora la reforma, **única y exclusivamente** veintidós días hábiles.

[Art. 10] Por último, en **funciones sindicales y de representación**, en cuanto al tiempo retribuido, se limitan los actualmente existentes a los estrictamente previstos por la normativa laboral, favoreciéndose así el incremento del tiempo de trabajo destinado directamente al servicio público.

[DD Única] En cuanto a la **jubilación**, se **deroga** la referencia a la **jubilación parcial**.

IV. NORMATIVA EN MATERIA LABORAL AFECTADA

- ▲ **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:** se modifica los arts. 32, párrafo segundo, 48 y 50, se deroga la letra d) del apartado 1 del art. 67, el segundo párrafo del apartado 2 del art. 67 y el apartado 4 del art. 67
- ▲ **Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social:** se modifican los arts. 27.1.1, 109.2, 3 y 4, 207.b), 211.2 y 3, 212.3 y 4, 215.1 y 3, 216.3, 217.1, 218, 221.1, 229, 231.1 y 2 y se derogan los arts. 214.4 y 215.1.4.
- ▲ **Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo:** se modifica el art. 27.4.
- ▲ **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores:** se modifican los arts. 33.1, 2 y 3 y 57.1.
- ▲ **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:** se modifican los arts. 17.1.a), 24.3.a) y d) y 47.1.e).
- ▲ **Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción:** se modifica el art. 2.1.b) y c).
- ▲ **Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo:** Se modifica el art. 13.
- ▲ **Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad:** se deroga la DT 5.ª.3.3.
- ▲ **Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo:** se deroga el art. 4.1.
- ▲ **Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006:** deroga la DA 65.ª.
- ▲ **Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación:** se deroga la DA 2.ª.
- ▲ **Real Decreto 278/2007, de 23 de febrero, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social respecto del personal investigador:** se deroga.
- ▲ **Ley 9/1987, de 12 de junio, de regulación de los órganos de representación, de determinación de las condiciones de trabajo y participación de los funcionarios públicos:** se deroga el art. 7.1 y 2.
- ▲ **Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado:** se deroga el art. 21.1.
- ▲ **Real Decreto legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas:** se deroga art. 20.1.a).
- ▲ **Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el régimen especial de seguridad social del personal al servicio de la Administración de Justicia:** se deroga el art. 20.1.A).
- ▲ **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social:** se modifica el art. 116.1.
- ▲ **Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012:** se modifican el art. 18 y los Anexos IV y V.

V. VIGENCIA

[DF 15.ª] **Entrada en vigor**

- El presente Real Decreto-Ley entrará en vigor al **día siguiente de su publicación** en el BOE, es decir, el 15 de julio de 2012.

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
2002					
NOVIEMBRE					
12	NACIONAL. Convenio de 12 de noviembre de 2002. Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Filipinas	2277/2012	6	NACIONAL. Ley 3/2012, de 6 de julio. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7-07-12) ... [Puede verse el análisis de esta norma en el apartado "Normas de interés"]	2279/2012
2012					
JUNIO					
18	CANARIAS. Orden de 18 de junio de 2012. Crea y regula la sede electrónica y el registro electrónico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (Canarias) (BOCanarias 3-07-12)	2276/2012	6	EXTREMADURA. Decreto 127/2012, de 6 de julio. Regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 13-07-12) ...	2308/2012
19	ANDALUCÍA. Decreto 310/2012, de 19 de junio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013 (BOJA 2-07-12) ...	2275/2012	6	NAVARRA. Resolución 95E/2012, de 6 de julio. Modifica la Resolución 31E/2012, de 20 de febrero (Navarra) (BON 27-07-12)	2330/2012
19	PAÍS VASCO. Decreto 110/2012, de 19 de junio. Asistencia Jurídica Gratuita (País Vasco) (BOPV 6-07-12)	2302/2012	9	UNIÓN EUROPEA. Reglamento (UE) n.º 611/2012 de la Comisión, de 9 de julio de 2012. Modifica el anexo II del Reglamento (CE) n.º 1073/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen normas comunes de acceso al mercado internacional de los servicios de autocares y autobuses	2303/2012
27	NAVARRA. Decreto Foral 28/2012, de 27 de junio. Establece la estructura básica del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo (Navarra) (BON 4-07-12)	2278/2012	9	NACIONAL. Orden PRE/1490/2012, de 9 de julio. Normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el EEE (BOE 10-07-12)	2304/2012
28	PAÍS VASCO. Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco (BOPV 6-07-12)	2301/2012	13	NACIONAL. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14-07-12) [Puede verse el análisis de esta norma en el apartado "Normas de interés"]	2309/2012
29	NACIONAL. Resolución de 29 de junio de 2012. Colectivos y áreas prioritarias, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2012 (BOE 13-07-12)	2307/2012	13	NACIONAL. Real Decreto-ley 21/2012, de 13 de julio. Medidas de liquidez de las Administraciones públicas y en el ámbito financiero (BOE 14-07-12)	2310/2012
29	CASTILLA-LA MANCHA. Orden de 29 de junio de 2012, de la Consejería de Agricultura. Régimen aplicable al Registro de Gestión de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias en Castilla-La Mancha, de conformidad con la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (DOCM 11-07-12)	2306/2012	16	NACIONAL. Resolución de 16 de julio de 2012. Encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el desarrollo de determinadas actividades de prevención correspondientes al ámbito de la Seguridad Social (BOE 21-07-12)	2324/2012
29	EXTREMADURA. Decreto 117/2012, de 29 de junio. Regula el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 5-07-12)	2280/2012	16	CASTILLA Y LEÓN. Ley 5/2012, de 16 de julio. Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2012 (BOCYL 17-07-12)	2311/2012
JULIO			17	ARAGÓN. Decreto 185/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula el Foro de la Inmigración en Aragón (BOA 26-07-12)	2328/2012
4	MADRID. Ley 4/2012, de 4 de julio. Modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica (BOCM 9-07-12)	2305/2012			

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
17	ARAGÓN. Decreto 186/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula la composición y régimen de funcionamiento de la Comisión Interdepartamental de Inmigración (Aragón) (BOA 26-07-12)	2329/2012	24	ANDALUCÍA. Decreto Ley 3/2012, de 24 de julio. Modifica el D-L 1/2012, de 19 de junio, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, para adaptarlo al RD-ley 20/2012, de 13 de julio (BOJA 25-07-12)	2327/2012
17	CASTILLA-LA MANCHA. Orden de 17 de julio de 2012. Modifica la Orden de 29/12/2010, de procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales formación para determinadas unidades de competencia (Castilla-La Mancha) (DOCM 31-07-12)	2334/2012	27	RIOJA, LA. Decreto 47/2012, de 27 de julio. Estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (Rioja, La) (BOR 30-07-12)	2332/2012
17	CASTILLA-LA MANCHA. Ley 5/2012, de 12/07/2012. Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 (DOCM 18-07-12)	2323/2012	27	RIOJA, LA. Decreto 50/2012, de 27 de julio. Extinción del Servicio Riojano de Empleo (BOR 30-07-12)	2333/2012
18	ASTURIAS. Decreto 164/2012, de 18 de julio. Sustituye para el año 2013 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 9 de septiembre, Día de Asturias (BOPA 24-07-12)	2326/2012	27	VALENCIANA, COMUNIDAD. Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos	2331/2012
20	RIOJA, LA. Ley 3/2012, de 20 de julio. Suspensión del funcionamiento del Consejo Económico y Social de La Rioja (BOR 23-07-12)	2325/2012	30	CASTILLA Y LEÓN. Orden FAM/644/2012, de 30 de julio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales (BOCYL 31-07-12)	2335/2012

REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

ANDALUCÍA

- Decreto 310/2012, de 19 de junio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, IL 2275/2012
- Decreto Ley 3/2012, de 24 de julio. Modifica el D-L 1/2012, de 19 de junio, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, para adaptarlo al RD-ley 20/2012, de 13 de julio, IL 2327/2012

ARAGÓN

- Decreto 185/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula el Foro de la Inmigración en Aragón, IL 2328/2012
- Decreto 186/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula la composición y régimen de funcionamiento de la Comisión Interdepartamental de Inmigración (Aragón), IL 2329/2012

ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

País Vasco

- Decreto 110/2012, de 19 de junio. Asistencia Jurídica Gratuita (País Vasco), IL 2302/2012

ASTURIAS

- Decreto 164/2012, de 18 de julio. Sustituye para el año 2013 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 9 de septiembre, Día de Asturias, IL 2326/2012

AUTÓNOMOS

País Vasco

- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, IL 2301/2012

CALENDARIO LABORAL

Valenciana, Comunidad

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, IL 2331/2012

CANARIAS

- Orden de 18 de junio de 2012. Crea y regula la sede electrónica y el registro electrónico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (Canarias), IL 2276/2012

CASTILLA Y LEÓN

- Ley 5/2012, de 16 de julio. Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2012, IL 2311/2012
- Orden FAM/644/2012, de 30 de julio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, IL 2335/2012

CASTILLA-LA MANCHA

- Orden de 17 de julio de 2012. Modifica la Orden de 29/12/2010, de procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales formación para determinadas unidades de competencia (Castilla-La Mancha), IL 2334/2012

- Ley 5/2012, de 12/07/2012. Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, IL 2323/2012

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Extremadura

- Decreto 117/2012, de 29 de junio. Regula el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2280/2012

COMERCIO

Fomento de la actividad comercial

País Vasco

- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, IL 2301/2012

CÓMPUTO DE PLAZOS

Valenciana, Comunidad

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, IL 2331/2012

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Rioja, La

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

CONVENIOS BILATERALES

Acuerdo administrativo

- Convenio de 12 de noviembre de 2002. Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Filipinas, IL 2277/2012

DEPENDENCIA

Castilla y León

- Orden FAM/644/2012, de 30 de julio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, IL 2335/2012

DESARROLLO SOSTENIBLE

Nacional

- Real Decreto-ley 21/2012, de 13 de julio. Medidas de liquidez de las Administraciones públicas y en el ámbito financiero, IL 2310/2012

DÍAS HÁBILES O INHÁBILES

Actuaciones administrativas

Valenciana, Comunidad

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, IL 2331/2012

EMPLEO

Organismos y órganos

Rioja, La

- Decreto 47/2012, de 27 de julio. Estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (Rioja, La), IL 2332/2012
- Decreto 50/2012, de 27 de julio. Extinción del Servicio Riojano de Empleo, IL 2333/2012

EMPRESARIO Y EMPRESA

País Vasco

- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emplendadoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, IL 2301/2012

EXTRANJEROS

Entrada y permanencia en España de miembros de la UE y del E.E.E.

Nacional

- Orden PRE/1490/2012, de 9 de julio. Normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el EEE, IL 2304/2012

Formación e inserción profesional

Aragón

- Decreto 185/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula el Foro de la Inmigración en Aragón, IL 2328/2012

EXTREMADURA

- Decreto 117/2012, de 29 de junio. Regula el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2280/2012
- Decreto 127/2012, de 6 de julio. Regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2308/2012

FIESTAS

Laborales

Asturias

- Decreto 164/2012, de 18 de julio. Sustituye para el año 2013 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 9 de septiembre, Día de Asturias, IL 2326/2012

FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

Certificado de profesionalidad

Castilla-La Mancha

- Orden de 17 de julio de 2012. Modifica la Orden de 29/12/2010, de procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales formación para determinadas unidades de competencia (Castilla-La Mancha), IL 2334/2012

Programas

Castilla-La Mancha

- Orden de 17 de julio de 2012. Modifica la Orden de 29/12/2010, de procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales formación para determinadas unidades de competencia (Castilla-La Mancha), IL 2334/2012

Navarra

- Resolución 95E/2012, de 6 de julio. Modifica la Resolución 31E/2012, de 20 de febrero (Navarra), IL 2330/2012

FUNCIÓN PÚBLICA

Castilla-La Mancha

- Ley 5/2012, de 12/07/2012. Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, IL 2323/2012

INMIGRACIÓN

Aragón

- Decreto 185/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula el Foro de la Inmigración en Aragón, IL 2328/2012

INSERCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL

Aragón

- Decreto 185/2012, de 17 de julio. Reglamento que regula el Foro de la Inmigración en Aragón, IL 2328/2012

Formación e inserción profesional

Navarra

- Resolución 95E/2012, de 6 de julio. Modifica la Resolución 31E/2012, de 20 de febrero (Navarra), IL 2330/2012

LA RIOJA

Órganos de la Comunidad

Rioja, La

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

MINUSVÁLIDOS

Centros especiales de empleo

Extremadura

- Decreto 117/2012, de 29 de junio. Regula el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2280/2012

NAVARRA

- Decreto Foral 28/2012, de 27 de junio. Establece la estructura básica del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo (Navarra), IL 2278/2012
- Resolución 95E/2012, de 6 de julio. Modifica la Resolución 31E/2012, de 20 de febrero (Navarra), IL 2330/2012

PAÍS VASCO

- Decreto 110/2012, de 19 de junio. Asistencia Jurídica Gratuita (País Vasco), IL 2302/2012
- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emplendadoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, IL 2301/2012

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

País Vasco

- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emplendadoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, IL 2301/2012

PLAZOS

Cómputo

Valenciana, Comunidad

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, IL 2331/2012

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Personas en situación de dependencia

Castilla Y León

- Orden FAM/644/2012, de 30 de julio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, IL 2335/2012

PRESUPUESTO

De las Comunidades Autónomas

Castilla-La Mancha

- Ley 5/2012, de 12/07/2012. Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, IL 2323/2012

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Días inhábiles

Valenciana, Comunidad

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, IL 2331/2012

Términos y plazos

Valenciana, Comunidad

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, IL 2331/2012

PYME

País Vasco

- Ley 16/2012, de 28 de junio. Apoyo a las Personas Emprendedoras y a la Pequeña Empresa del País Vasco, IL 2301/2012

REGISTRO ELECTRÓNICO

Canarias

- Orden de 18 de junio de 2012. Crea y regula la sede electrónica y el registro electrónico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (Canarias), IL 2276/2012

RETRIBUCIONES

Andalucía

- Decreto Ley 3/2012, de 24 de julio. Modifica el D-L 1/2012, de 19 de junio, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, para adaptarlo al RD-ley 20/2012, de 13 de julio, IL 2327/2012

RIOJA, LA

- Ley 3/2012, de 20 de julio. Suspensión del funcionamiento del Consejo Económico y Social de La Rioja, IL 2325/2012
- Decreto 47/2012, de 27 de julio. Estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (Rioja, La), IL 2332/2012
- Decreto 50/2012, de 27 de julio. Extinción del Servicio Riojano de Empleo, IL 2333/2012

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Plan de prevención (Evaluación de riesgos y Planificación preventiva)

Nacional

- Resolución de 16 de julio de 2012. Encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el desarrollo de determinadas actividades de prevención correspondientes al ámbito de la Seguridad Social, IL 2324/2012

TELETRABAJO

Extremadura

- Decreto 127/2012, de 6 de julio. Regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2308/2012

TIEMPO DE TRABAJO

Calendario laboral

Andalucía

- Decreto 310/2012, de 19 de junio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, IL 2275/2012

Asturias

- Decreto 164/2012, de 18 de julio. Sustituye para el año 2013 una de las fiestas de ámbito nacional por el día 9 de septiembre, Día de Asturias, IL 2326/2012

Fiestas laborales

Andalucía

- Decreto 310/2012, de 19 de junio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2013, IL 2275/2012

Jornada

Extremadura

- Decreto 127/2012, de 6 de julio. Regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2308/2012

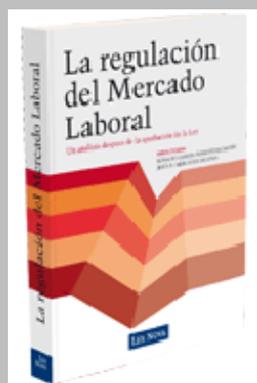
TRANSPORTES

Unión Europea

- Reglamento (UE) n.º 611/2012 de la Comisión, de 9 de julio de 2012. Modifica el anexo II del Reglamento (CE) n.º 1073/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen normas comunes de acceso al mercado internacional de los servicios de autocares y autobuses, IL 2303/2012

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Decreto 66/2012, de 27 de julio. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de noviembre por el cual se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012, a efectos del cómputo de plazos administrativos, IL 2331/2012



Título: La Regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012

Autor: Ignacio García - Perrote Escartín, Jesús R. Mercader Uguina y otros

Editorial Lex Nova
Edición 1.^a, Julio de 2012
Páginas: 674
Formato. 17 × 24
ISBN. 9788498984521

Sinopsis

La **Ley 3/2012**, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en vigor desde el 8 de julio de 2012, es fruto de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Entre las novedades que incorpora sobre el texto del Real Decreto-ley destacan: el permiso retribuido de **formación profesional para el empleo**; el nuevo **contrato de trabajo** por tiempo indefinido de apoyo a **emprendedores**; la distribución irregular del tiempo de trabajo; el reconocimiento de determinados **derechos laborales** a favor de las víctimas del terrorismo y de discapacitados; importantes novedades en materia de **suspensión de contrato, reducción de jornada y despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tanto en los sustantivos como en los procesales; en negociación colectiva, la ultraactividad queda reducida a un año y no a dos, y se establece la nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitem la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social; se varía la redacción de los supuestos de despido objetivo de las letras b), d) y e) del artículo 52 ET; se modifica el artículo 7.e) de la Ley de IRPF, lo que se relaciona directamente con la supresión del llamado despido “expres”; en los despidos por causa económica, técnica, organizativa o de producción en el sector público, se establece la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad; y, en fin, se precisa que determinadas previsiones de lo establecido en materia de contratos mercantiles y de alta dirección del sector público son de aplicación al sector público autonómico y local.**

Todas estas importantes novedades, junto al estudio de las primeras sentencias que han comenzado a aplicar la **reforma laboral** del año 2012, y un primer análisis del recientísimo **Real Decreto-ley 20/2012**, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, son examinadas en el presente libro, redactado por cualificados especialistas, y que proporciona un completo análisis práctico de una de las reformas más profundas de nuestras normas laborales desde la promulgación del texto original de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980**.

Producción editorial - Lex Nova
Tiendaonline.lexnova.es

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

- Madrid: Industria y comercio del aceite y sus derivados, aderezo, rellenado y exportación de aceitunas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 14-7-2012], IL 2148/2012

Agentes de cambio y bolsa, corredores de comercio, etc.

- Madrid: Mercado de valores
Convenio colectivo [BOCM 7-7-2012], IL 2073/2012

Agua

- Albacete: Captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-7-2012], IL 2200/2012

Alimentación

- Nacionales: Pastas alimenticias
Convenio colectivo [BOE 5-7-2012], IL 2039/2012

Ayuda a domicilio

- Asturias: Servicios de ayuda a domicilio y afines
Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2285/2012
- Ciudad Real: Ayuda a domicilio
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2119/2012

Bebidas refrescantes

- Lleida: Fabricación y distribución de bebidas refrescantes
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2253/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2254/2012

Campo

- Granada: Campo
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2250/2012

Comercio

- Nacionales: Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos
Convenio colectivo [BOE 9-7-2012], IL 2072/2012
- Castilla y León: Medianas superficies de distribución de alimentación
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCYL 24-7-2012], IL 2222/2012
- Madrid: Comercio del metal
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 7-7-2012], IL 2076/2012
- Murcia: Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 24-7-2012], IL 2224/2012
- Alicante: Comercio de curtidos y artículos para el calzado
Convenio colectivo [BOP 5-7-2012], IL 2040/2012

- Cádiz: Comercio de la piel y calzado
Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2056/2012
- Málaga: Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 31-7-2012], IL 2295/2012
- Sevilla: Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2175/2012

Consignatarias de buques, agencias de aduanas, etc.

- Cantabria: Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga
Acta de mediación [BOCantabria 18-7-2012], IL 2168/2012

Construcción

- Balears, Illes: Construcción
Convenio colectivo [BOIB 12-7-2012], IL 2102/2012
- Melilla: Construcción
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BO-ME 27-7-2012], IL 2269/2012
- Albacete: Construcción y obras públicas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2235/2012
- Burgos: Construcción y obras públicas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-7-2012], IL 2086/2012
- Cádiz: Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 24-7-2012], IL 2213/2012
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2232/2012
- Castellón: Industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares
Convenio colectivo [BOP 28-7-2012], IL 2272/2012
- Jaén: Construcción y obras públicas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2161/2012
- Tarragona: Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 2-7-2012], IL 2005/2012
- Zaragoza: Forjados y hormigones
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2020/2012
- Zaragoza: Terrazos y piedra artificial
Acuerdo [BOP 31-7-2012], IL 2292/2012

Contratas ferroviarias

- Nacionales: Contratas ferroviarias
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 31-7-2012], IL 2281/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 11-7-2012], IL 2089/2012

Empleados de fincas urbanas

- Cantabria: Empleados de fincas urbanas
Convenio colectivo [BOCantabria 13-7-2012], IL 2108/2012

Enseñanza

- Nacionales: Centros de educación universitaria e investigación
Convenio colectivo [BOE 21-7-2012], IL 2195/2012

- Castilla y León: Servicios educativos, extraescolares y socioculturales
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCYL 24-7-2012], IL 2223/2012

Espectáculos y deportes

- Madrid: Exhibición cinematográfica
Convenio colectivo [BOCM 21-7-2012], IL 2197/2012
- Burgos: Exhibición cinematográfica
Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2159/2012
- Valencia: Exhibición cinematográfica
Acta [BOP 10-7-2012], IL 2098/2012
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2238/2012

Frío industrial

- Nacionales: Industrias del frío industrial
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 4-7-2012], IL 2023/2012

Hospitalización y asistencia

- León: Establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados
Corrección de errores de la modificación del Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2151/2012
Modificación del Convenio colectivo [BOP 5-7-2012], IL 2046/2012

Hostelería

- Huesca: Hostelería y turismo
Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2122/2012
- Teruel: Hostelería
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2154/2012

Madera

- Burgos: Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados
Calendario laboral [BOP 5-7-2012], IL 2041/2012

Oficinas y despachos

- Nacionales: Agencias de viajes
Revisión salarial y acuerdo complementario del Convenio colectivo [BOE 5-7-2012], IL 2038/2012
- Aragón: Despachos de Graduados Sociales de Aragón
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOA 16-7-2012], IL 2143/2012
- Asturias: Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2286/2012
- Cantabria: Oficinas y despachos
Extensión del Convenio colectivo [BOCantabria 18-7-2012], IL 2173/2012
- Cataluña: Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 27-7-2012], IL 2263/2012
- Segovia: Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2054/2012

Piel

- Nacionales: Fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves
Acuerdo de adhesión [BOE 19-7-2012], IL 2184/2012

Pompas fúnebres

- Huelva: Pompas fúnebres y tanatorios
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-7-2012], IL 1999/2012

Portuarios (Estibadores)

- Castellón: Consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2257/2012

Químicas

- Nacionales: Industria química
Acuerdo, IL 2259/2012
Convenio colectivo extraestatutario, IL 2249/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo extraestatutario, IL 2258/2012

Siderometalúrgica

- Murcia: Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BORM 24-7-2012], IL 2225/2012
- Huesca: Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 11-7-2012], IL 2095/2012
- Jaén: Industria siderometalúrgica
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2058/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2049/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2050/2012
- Zaragoza: Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 24-7-2012], IL 2219/2012

Teatro, circo, variedades y folclore

- Galicia: Actores y actrices de teatro
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 4-7-2012], IL 2027/2012

Telemarketing

- Nacionales: Contact center (Telemarketing)
Convenio colectivo [BOE 27-7-2012], IL 2260/2012

Transporte por carretera

- Alicante: Garajes, aparcamientos y estaciones de lavado y engrase
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2055/2012
- Almería: Transporte de viajeros por carretera
Modificación y revisión salarial [BOP 11-7-2012], IL 2085/2012
- Burgos: Agencias de transporte de cargas fraccionadas
Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2012/2012
- Ciudad Real: Transporte de viajeros por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2057/2012
- Coruña (A): Transporte de mercancías por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 31-7-2012], IL 2290/2012
- Valladolid: Transporte de viajeros por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2118/2012
- Zaragoza: Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2152/2012

Vinícolas

- Cádiz: Vid
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2145/2012
- Ciudad Real: Industrias vinícolas
Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2048/2012
- Toledo: Industrias vinícolas
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2097/2012

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

Nacionales

- Agencias de viajes
Revisión salarial y acuerdo complementario del Convenio colectivo [BOE 5-7-2012], IL 2038/2012
- Centros de educación universitaria e investigación
Convenio colectivo [BOE 21-7-2012], IL 2195/2012
- Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos
Convenio colectivo [BOE 9-7-2012], IL 2072/2012
- Contact center (Telemarketing)
Convenio colectivo [BOE 27-7-2012], IL 2260/2012
- Contratas ferroviarias
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 31-7-2012], IL 2281/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 11-7-2012], IL 2089/2012
- Fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves
Acuerdo de adhesión [BOE 19-7-2012], IL 2184/2012
- Industria química
Acuerdo, IL 2259/2012
Convenio colectivo extraestatutario, IL 2249/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo extraestatutario, IL 2258/2012
- Industrias del frío industrial
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 4-7-2012], IL 2023/2012
- Pastas alimenticias
Convenio colectivo [BOE 5-7-2012], IL 2039/2012

Autonómicos

Aragón

- Despachos de Graduados Sociales de Aragón
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOA 16-7-2012], IL 2143/2012

Asturias

- Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2286/2012
- Servicios de ayuda a domicilio y afines
Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2285/2012

Balears, Illes

- Construcción
Convenio colectivo [BOIB 12-7-2012], IL 2102/2012

Cantabria

- Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga
Acta de mediación [BOCantabria 18-7-2012], IL 2168/2012
- Empleados de fincas urbanas
Convenio colectivo [BOCantabria 13-7-2012], IL 2108/2012
- Oficinas y despachos
Extensión del Convenio colectivo [BOCantabria 18-7-2012], IL 2173/2012

Castilla y León

- Medianas superficies de distribución de alimentación
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCYL 24-7-2012], IL 2222/2012
- Servicios educativos, extraescolares y socioculturales
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCYL 24-7-2012], IL 2223/2012

Cataluña

- Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 27-7-2012], IL 2263/2012

Galicia

- Actores y actrices de teatro
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 4-7-2012], IL 2027/2012

Madrid

- Comercio del metal
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 7-7-2012], IL 2076/2012
- Exhibición cinematográfica
Convenio colectivo [BOCM 21-7-2012], IL 2197/2012
- Industria y comercio del aceite y sus derivados, aderezo, rellenado y exportación de aceitunas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 14-7-2012], IL 2148/2012
- Mercado de valores
Convenio colectivo [BOCM 7-7-2012], IL 2073/2012

Melilla

- Construcción
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOME 27-7-2012], IL 2269/2012

Murcia

- Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BORM 24-7-2012], IL 2225/2012
- Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 24-7-2012], IL 2224/2012

Provincias

Albacete

- Captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-7-2012], IL 2200/2012
- Construcción y obras públicas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2235/2012

Alicante

- Comercio de curtidos y artículos para el calzado
Convenio colectivo [BOP 5-7-2012], IL 2040/2012
- Garajes, aparcamientos y estaciones de lavado y engrase
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2055/2012

Almería

- Transporte de viajeros por carretera
Modificación y revisión salarial [BOP 11-7-2012], IL 2085/2012

Burgos

- Agencias de transporte de cargas fraccionadas
Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2012/2012
- Construcción y obras públicas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-7-2012], IL 2086/2012
- Exhibición cinematográfica
Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2159/2012
- Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados
Calendario laboral [BOP 5-7-2012], IL 2041/2012

Cádiz

- Comercio de la piel y calzado
Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2056/2012
- Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 24-7-2012], IL 2213/2012
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2232/2012
- Vid
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2145/2012

Castellón

- Consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2257/2012
- Industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares
Convenio colectivo [BOP 28-7-2012], IL 2272/2012

Ciudad Real

- Ayuda a domicilio
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2119/2012
- Industrias vinícolas
Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2048/2012
- Transporte de viajeros por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2057/2012

Coruña (A)

- Transporte de mercancías por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 31-7-2012], IL 2290/2012

Granada

- Campo
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2250/2012

Huelva

- Pompas fúnebres y tanatorios
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-7-2012], IL 1999/2012

Huesca

- Hostelería y turismo
Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2122/2012
- Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 11-7-2012], IL 2095/2012

Jaén

- Construcción y obras públicas
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2161/2012

- Industria siderometalúrgica
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2058/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2049/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2050/2012

León

- Establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados
Corrección de errores de la modificación del Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2151/2012
Modificación del Convenio colectivo [BOP 5-7-2012], IL 2046/2012

Lleida

- Fabricación y distribución de bebidas refrescantes
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2253/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2254/2012

Málaga

- Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 31-7-2012], IL 2295/2012

Segovia

- Oficinas y despachos
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2054/2012

Sevilla

- Almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2175/2012

Tarragona

- Construcción y obras públicas
Calendario laboral [BOP 2-7-2012], IL 2005/2012

Teruel

- Hostelería
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2154/2012

Toledo

- Industrias vinícolas
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2097/2012

Valencia

- Exhibición cinematográfica
Acta [BOP 10-7-2012], IL 2098/2012
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2238/2012

Valladolid

- Transporte de viajeros por carretera
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2118/2012

Zaragoza

- Forjados y hormigones
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2020/2012
- Industria siderometalúrgica
Convenio colectivo [BOP 24-7-2012], IL 2219/2012
- Terrazos y piedra artificial
Acuerdo [BOP 31-7-2012], IL 2292/2012
- Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2152/2012

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

Interprovinciales

- Agrupación de Servicios de Internet y Prensa, S.L.
Convenio colectivo [BOE 3-7-2012], IL 2009/2012
- APC Bussines Proyect, SL
Convenio colectivo [BOE 25-7-2012], IL 2228/2012
- Asociación de Hogares para Niños Privados de Ambiente Familiar Nuevo Futuro
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOE 18-7-2012], IL 2169/2012
- Automáticos Orenes, S.L.U.
Plan [BOE 9-7-2012], IL 2069/2012
- Avanza Externalización de Servicios S.A.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 4-7-2012], IL 2024/2012
- Cemex España, S.A.
Convenio colectivo [BOE 25-7-2012], IL 2236/2012
- Clece, S.A. (Servicios Auxiliares)
Convenio colectivo [BOE 25-7-2012], IL 2229/2012
- Comercial Mercedes-Benz, S.A.
Prórroga del Acuerdo [BOE 7-7-2012], IL 2065/2012
- Compañía Transmediterránea, S.A. (Personal de Tierra)
Modificación del Convenio colectivo [BOE 7-6-2012], IL 2066/2012
- Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (Personal Laboral)
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 31-7-2012], IL 2282/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 2-7-2012], IL 1992/2012
- Corporación RTVE (Y del Régimen Especial de Trabajo de La Orquesta Sinfónica y Coro de Rtve)
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOE 4-7-2012], IL 2026/2012
Plan [BOE 27-7-2012], IL 2261/2012
- Dinahosting, S.L.
Convenio colectivo [BOE 18-7-2012], IL 2170/2012
- Essilor España, S.A.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 9-7-2012], IL 2070/2012
- Expertus Multiservicios, SA
Convenio colectivo [BOE 3-7-2012], IL 2008/2012
- Finanzauto, S.A.
Convenio colectivo [BOE 25-7-2012], IL 2230/2012
- Grupo Champion "Supermercados Champion, S.A. y Grup Superc-Maxor, S.L."
Convenio colectivo [BOE 25-7-2012], IL 2234/2012
- Grupo de Empresas Sprinter (Sprinter Megacentros del Deporte, Sl, Stocker Factory, Sl y Stivals 2000, Sl)
Acuerdo de modificación [BOE 9-7-2012], IL 2067/2012
- Grupo Ortiz (Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A.; Compañía Internacional de Construcciones y Diseño, S.A.U.; Indag, S.A.U.; Prorax, S.A.U., E Iberproin, S.A.U.)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-7-2012], IL 2010/2012
- Hertz de España, S.L.
Convenio colectivo [BOE 25-7-2012], IL 2231/2012
- Iberdrola Grupo
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOE 18-7-2012], IL 2167/2012
- Importaco, S.A.
Convenio colectivo [BOE 9-7-2012], IL 2071/2012
- La Vanguardia Ediciones, SLU
Convenio colectivo [BOE 4-7-2012], IL 2025/2012

- Lloyd Outsourcing, SL
Convenio colectivo [BOE 9-7-2012], IL 2068/2012
- Nunhems Spain, SAU
Convenio colectivo [BOE 11-7-2012], IL 2088/2012
- Partnerwork Solutions, SL
Convenio colectivo [BOE 11-7-2012], IL 2084/2012
- Peugeot España, S.A.
Convenio colectivo [BOE 25-7-2012], IL 2233/2012
- Schweppes, S.A.
Convenio colectivo [BOE 21-7-2012], IL 2194/2012
- Servimax Servicios Generales, S.A.
Convenio colectivo [BOE 18-7-2012], IL 2171/2012

Autonómicos

Asturias

- Asturiana de Zinc, S.A. (Fábrica de Transformados de Arnao)
Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2284/2012
Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2283/2012
- Dormier, S.A. (Centro de Avilés)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2288/2012
- Eulen, S.A. (Personal de Mantenimiento, Recaudación, Recuento de Monedas, Limpieza y Publicidad de Cabinas Telefónicas, Soportes y Teléfonos de Uso Público)
Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2289/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Pública y Recogida de Basuras de Llanera)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 31-7-2012], IL 2287/2012
- Mantenimiento Sumo, S.L.
Convenio colectivo [BOPA 26-7-2012], IL 2248/2012

Baleares, Illes

- Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Personal Laboral)
Interpretación del Convenio colectivo [BOIB 30-6-2012], IL 1995/2012
Plan [BOIB 7-7-2012], IL 2082/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Pública de Sant Antoni de Portmany -Ibiza-)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOIB 24-7-2012], IL 2212/2012
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.
Acta [BOIB 10-7-2012], IL 2081/2012

Cantabria

- Administración de Justicia (Personal Funcionario)
Calendario laboral [BOCantabria 24-7-2012], IL 2211/2012
- Álvarez Forestal, S.A. (Centro de Torrelavega)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 13-7-2012], IL 2107/2012
- Armando Álvarez, S.A. (Centro de Torrelavega)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 13-7-2012], IL 2106/2012
- Asturiana de Zinc, S.A. (Centro de Hinojedo)
Convenio colectivo [BOCantabria 6-7-2012], IL 2047/2012
- Oficina Autónoma Cruz Roja Española (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOCantabria 19-7-2012], IL 2188/2012

Castilla y León

- Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOCYL 11-7-2012], IL 2094/2012
- Grupo ITEVELESA, S.L. (Centros de Trabajo de Castilla y León)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCYL 19-7-2012], IL 2185/2012

Ceuta

- Ciudad Autónoma de Ceuta (Personal Funcionario y Laboral)
Modificación del Acuerdo [BOCCE 27-7-2012], IL 2262/2012

Galicia

- Amil Lago Servicios Generales, S.L.
Convenio colectivo [DOG 18-7-2012], IL 2177/2012
- Supervisión y Control
Convenio colectivo [DOG 3-7-2012], IL 2011/2012

Madrid

- Autopista Eje Aeropuerto CESA
Acuerdo [BOCM 28-7-2012], IL 2271/2012
- Clece, Sociedad Anónima (Piscinas E Instalaciones Acuáticas C. M.)
Acuerdo [BOCM 14-7-2012], IL 2146/2012
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (Centros de Pedro Teixeira, Número 8, y Albacete, Número 5)
Convenio colectivo [BOCM 21-7-2012], IL 2196/2012
- Mixer & Pack, Sociedad Limitada
Acta de mediación [BOCM 7-7-2012], IL 2074/2012
- Seralia, Sociedad Anónima (Hospital del Niño Jesús)
Acuerdo [BOCM 14-7-2012], IL 2147/2012
- Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada
Convenio colectivo [BOCM 30-6-2012], IL 1994/2012
- Travalsa
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 28-7-2012], IL 2273/2012
- Urbaser, S.A. (Colmenarejo Rbu Lpv)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 28-7-2012], IL 2270/2012
- UTE Casesa-FCC Torrejón de Ardoz
Acuerdo [BOCM 30-6-2012], IL 1993/2012
- UTE Urbaser, Sociedad Anónima y VERTRESA (Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Torrelodones)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 7-7-2012], IL 2075/2012

Melilla

- Compañía Melillense de Gas y Electricidad, S.A. (GASELEC)
Convenio colectivo [BOME 10-7-2012], IL 2090/2012

Murcia

- Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L.
Acuerdo colectivo [BORM 9-7-2012], IL 2092/2012
- Naftran, S.A.
Convenio colectivo [BORM 9-7-2012], IL 2083/2012
- Salinera Española, S.A. (Centro de San Pedro del Pinatar)
Convenio colectivo [BORM 9-7-2012], IL 2091/2012

Navarra

- BSH Electrodomésticos España, S.A. (Centro de Estella)
Convenio colectivo [BON 26-7-2012], IL 2247/2012
- Sarriopapel y Celulosa, S.A. (De Leitza)
Convenio colectivo [BON 12-7-2012], IL 2101/2012

Rioja, La

- Nueva Rioja, S.A.
Convenio colectivo [BOR 18-7-2012], IL 2178/2012
- Residencia de 3ª Edad Monte Rincón, SL (Logroño)
Convenio colectivo [BOR 13-7-2012], IL 2109/2012
- Unión Sindical Obrera
Convenio colectivo [BOR 20-7-2012], IL 2189/2012

Provincias

Álava

- SAS Autosystemtechnik, S.A. (de Vitoria)
Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2172/2012
- Vinos de los Herederos del Marqués del Riscal, S.L. (Excepto Personal del Campo)
Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2120/2012

Albacete

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-7-2012], IL 2201/2012

Alicante

- Cespa, S.A. (Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Residuos Reciclables de San Vicente del Raspeig)
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2237/2012
- Ciralsa, S.A.
Convenio colectivo [BOP 23-7-2012], IL 2203/2012
- Sanchís Mira, S.A. (De Jijona)
Convenio colectivo [BOP 5-7-2012], IL 2042/2012
- Sara Lee Bakery Iberian Investments, S.L.U.
Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2110/2012
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2240/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2111/2012
- Urbaser, S.A. (Limpieza Pública, Recogida de Basuras Domiciliarias, Residuos Industriales, Riego y Limpieza de Elche)
Convenio colectivo [BOP 4-7-2012], IL 2031/2012

Almería

- Ambulancias M. Quevedo, S.L.
Convenio colectivo [BOP 2-7-2012], IL 1996/2012
- Sotrafa, S.A. (Centro de El Ejido)
Pacto [BOP 11-7-2012], IL 2087/2012
- UTE Almazora-Levante-Los Velez (Cespa, S.A./Cespa Gestión de Residuos, S.A.)
Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2158/2012

Ávila

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Arévalo)
Convenio colectivo [BOP 27-7-2012], IL 2267/2012

Badajoz

- Ayuntamiento de Fuente de Cantos (Personal Laboral)
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [DOE 12-7-2012], IL 2103/2012

Barcelona

- Asea Brown Boveri, S.A. (División Motores de Sant Quirze del Vallès)
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2021/2012
- Ayuntamiento de Vallgorquina (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2062/2012
- Colegio Oficial de Médicos de Barcelona y sus sociedades (Medicorasse, Corredoria D'Assegurances del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, S.A.; Secció Administrativa, S.A.; Medi Valor, S.A.; Mediconsulting, S.A. I Medicanal, S.A.)
Convenio colectivo [DOGC 4-7-2012], IL 2034/2012
- Concesionaria Barcelonesa, S.A. (Recogida de Basuras de Arenys de Mar)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2061/2012
- Edicions Intercomarcals, S.A.
Modificación del Convenio colectivo [BOP 10-7-2012], IL 2080/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Servicios de Saneamiento Urbano de Badalona)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-7-2012], IL 2268/2012
- Grammer Automotive Española, S.A.
Convenio colectivo [BOP 11-7-2012], IL 2096/2012
- Mahle Componentes de Motor España, S.L. (Planta de Vilanova)
Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2060/2012
- Metropolis Diagonal Sarria, S.L.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-7-2012], IL 2003/2012
- Metropolis Outsourcing, S.L.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-7-2012], IL 2002/2012

- Metropolis Suport Generació, S.L.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-7-2012], IL 2004/2012
- Serveis Funeraris de Barcelona, S.A.
Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2163/2012
- Vamar Servicios Generales, S.L. (Centro de L'Hospitalet de Llobregat)
Convenio colectivo [BOP 10-7-2012], IL 2079/2012

Burgos

- Cruz Roja Española
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2144/2012
- Diario de Burgos, S.A.
Convenio colectivo [BOP 12-7-2012], IL 2104/2012
- Duo-Fast de España, S.A.
Convenio colectivo [BOP 24-7-2012], IL 2226/2012
- Johnson Controls Autobaterías, S.A.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2013/2012
- Lennox Refac, S.A.
Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2117/2012

Cáceres

- Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera (Personal Laboral)
Convenio colectivo [DOE 23-7-2012], IL 2199/2012
- Industrias y Promociones Alimenticias, S.A. (INPRALSA) (Centro de Miajadas)
Convenio colectivo [DOE 24-7-2012], IL 2221/2012
- Logística y Acondicionamientos Industriales, S.A.U. (LAINSA) (Centro de La Central Nuclear de Almaraz)
Acta que modifica el Convenio colectivo [DOE 24-7-2012], IL 2220/2012

Cádiz

- Aguas del Puerto, Empresa Municipal, S.A. (APEMSA)
Convenio colectivo [BOP 24-7-2012], IL 2214/2012
- Asociación de la Prensa de Cádiz (Editora del Boletín Oficial de La Provincia)
Acuerdo [BOP 19-7-2012], IL 2186/2012
- Ayuntamiento de Medina Sidonia (Personal Funcionario y Personal Laboral)
Anuncio [BOP 17-7-2012], IL 2160/2012
- Ayuntamiento de San Roque (Personal Funcionario)
Acuerdo regulador [BOP 3-7-2012], IL 2015/2012
Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2014/2012
- Clece, S.A. (Limpieza del Hospital de La Seguridad Social de Jerez de La Frontera)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2112/2012
- Contrisur Mat
Acta de conciliación [BOP 24-7-2012], IL 2217/2012
- Patronato Municipal de Turismo (De Conil de La Frontera (Personal Laboral))
Adhesión al Convenio colectivo [BOP 24-7-2012], IL 2218/2012

Castellón

- Aguas de Castellón, S.L.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2016/2012
- Gran Casino de Castellón
Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2018/2012
- IFF Benicarló, S.A. (Centro de Benicarló)
Convenio colectivo [BOP 24-7-2012], IL 2215/2012
- Monbel, S.L.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2017/2012
- Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas, S.A.
Convenio colectivo [BOP 30-6-2012], IL 1997/2012
- UTE saneamiento urbano Castellón (Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria de Castellón)
Modificación y revisión salarial [BOP 19-7-2012], IL 2187/2012

Ciudad Real

- Ayuntamiento de Miguelturra (Personal Funcionario)
Modificación del Acuerdo regulador [BOP 13-7-2012], IL 2114/2012
Modificación del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2115/2012
- Cespa Ingeniería Urbana, S.A. (CIUSA) (Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado de Alcázar de San Juan)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2179/2012
- Severiano Servicio Móvil, S.A.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2153/2012

Córdoba

- Ayuntamiento de Pedro Abad (Personal Funcionario y Laboral)
Acuerdo regulador [BOP 20-7-2012], IL 2190/2012
- Cordobesa de Servicios, S.A. (Cosersa)
Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2022/2012
- Saneamientos de Córdoba, S.A. (SADECO)
Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2044/2012

Coruña (A)

- Actemsa, S.A.
Convenio colectivo [BOP 12-7-2012], IL 2105/2012
- Babcock Kommunal MBH y Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A. UTE (ALBADA)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2192/2012
- Exl. Quintaglass, S.L.
Convenio colectivo [BOP 10-7-2012], IL 2077/2012
- Limpiezas Xalo (Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Culleredo)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2191/2012
- Quintastone, S.A.
Convenio colectivo [BOP 10-7-2012], IL 2078/2012
- Samyl, S.L. (Personal de Atención Al Público y Otros Servicios Complementarios de Los Museos Científicos Coruñeses)
Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2193/2012
- Urbaser, S.A. (Limpieza Pública, Viaria y Riegos y Gestión del Punto Limpio del Ayuntamiento de Ames)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 5-7-2012], IL 2045/2012

Cuenca

- Albie, S.A. (Cafetería del Hospital Virgen de La Luz)
Convenio colectivo [BOP 23-7-2012], IL 2204/2012
- Ayuntamiento de Quintanar del Rey (Personal Funcionario)
Acuerdo-Marco [BOP 30-7-2012], IL 2274/2012

Granada

- Lobeca, S.A.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2251/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2252/2012
- Radio Televisión de Motril, S.L.
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012], IL 2255/2012

Guipúzcoa

- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Guipuzkoa
Convenio colectivo [BOP 5-7-2012], IL 2043/2012
- PASABAN, S.A.
Convenio colectivo [BOP 27-7-2012], IL 2264/2012

Huelva

- Bodegas Privilegio del Condado, S.L.
Convenio colectivo [BOP 4-7-2012], IL 2032/2012
- Comunidad de Regantes Piedras Guadiana
Convenio colectivo [BOP 9-7-2012], IL 2064/2012

- Sociedad Cooperativa Andaluza Vinícola del Condado
Convenio colectivo [BOP 4-7-2012], IL 2033/2012

Jaén

- Ayuntamiento de Carboneros (Personal Laboral)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-7-2012],
IL 2000/2012
- Ayuntamiento de Jaén (Personal Laboral)
Modificación del Convenio colectivo [BOP 26-7-2012],
IL 2256/2012
- Ayuntamiento de Mengíbar (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2162/2012
- Clarton Horn, S.A.
Acuerdo [BOP 31-7-2012], IL 2291/2012

León

- Ayuntamiento de León (Personal Funcionario y Eventual)
Acuerdo [BOP 18-7-2012], IL 2180/2012
- El Diario de León, S.A.
Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2052/2012
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-7-2012],
IL 2059/2012

Lugo

- Bombones Suguimar, S.A.
Convenio colectivo [BOP 23-7-2012], IL 2202/2012
- Concello de Barreiros (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 24-7-2012], IL 2227/2012

Málaga

- GMP Montajes Eléctricos, Sociedad Anónima
Convenio colectivo [BOP 31-7-2012], IL 2294/2012
- Mantenimiento y Limpieza de Playas de Benalmádena
Convenio colectivo [BOP 3-7-2012], IL 2019/2012

Ourense

- Aguas de Cabreiroá, S.A. (Centro de Verín)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-7-2012],
IL 2216/2012

Palencia

- Ayuntamiento de Carrión de los Condes
Convenio colectivo [BOP 4-7-2012], IL 2029/2012
- Mancomunidad del Cerrato (Recogida de Residuos)
Convenio colectivo [BOP 2-7-2012], IL 1998/2012
- Urbaser, S.A. (Recogida de Rsu y Limpieza Viaria)
Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2174/2012

Palmas (Las)

- Aguas de Telde, S.A.
Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2209/2012
- Canarias de Limpieza Urbana, S.A. (CLUSA) (Limpieza Pública de San Bartolomé, Costa Tegui y Servicio de Lavacontenedores)
Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2206/2012
- Cruz Roja Española
Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2208/2012
- Gestión y Reciclajes de Canarias, S.A. (Centro de Trabajo Cruz de La Gallina En Telde)
Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2210/2012
- Mataderos Insulares de Gran Canaria
Convenio colectivo [BOP 20-7-2012], IL 2207/2012

Pontevedra

- GKN Driveline Vigo, S.A.
Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2176/2012

Salamanca

- Limpiezas Castilla de Salamanca, S.L. (LIMCASA) (Centros de Salud de Pizarrales, San José, San Juan y Garrido Norte En Salamanca Capital)
Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2051/2012

Santa Cruz de Tenerife

- Ahlers Consignataria, S.A.U.
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2245/2012
- Boluda Tanker, S.A. (Unidades Con Base En El Puertos de Santa Cruz de Tenerife)
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2243/2012
- Cementerios de Tenerife, S.A.
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2242/2012
- Cruz Roja Española (Oficina Principal)
Convenio colectivo [BOP 27-7-2012], IL 2266/2012
- Realserv, S.L.
Convenio colectivo [BOP 27-7-2012], IL 2265/2012
- Sociedad Municipal de Viviendas de San Cristóbal de La Laguna
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 4-7-2012],
IL 2028/2012
- Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A.U. (TITSA) (Convenio Unificado del Sector Interurbano y Urbano de La Empresa)
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2239/2012

Segovia

- Ontex Peninsular, S.A.
Convenio colectivo [BOP 4-7-2012], IL 2037/2012

Sevilla

- Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral de Aguas del Retortillo (Personal de La Propia Empresa E Incorporaciones Provenientes de Ayuntamientos del Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Agua Plan Ecija)
Convenio colectivo [BOP 16-7-2012], IL 2149/2012
- Ayuntamiento de Marchena (Personal Laboral)
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOP 11-7-2012],
IL 2100/2012
- DOC 2001, S.L., Campusport, S.L., Gestión Deportiva del Sur, S.L. (Acta de Finalización del Procedimiento de Conciliación-Mediación Previo A La Convocatoria de Huelga)
Acuerdo [BOP 14-7-2012], IL 2150/2012
- Puleva Food, S.L. (Centro de Alcalá de Guadaíra)
Convenio colectivo [BOP 17-7-2012], IL 2164/2012

Soria

- Empresa Transportes Urbanos de Soria, S.L.
Modificación y revisión salarial [BOP 4-7-2012], IL 2036/2012

Tarragona

- Kellogg Manufacturing Spain, S.L. (Centro de Valls)
Convenio colectivo [BOP 7-7-2012], IL 2063/2012
- Munar Hijosa i Monguoi, S.L.
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 25-7-2012],
IL 2246/2012
- Productos del Café, S.A. (Centro de Reus)
Convenio colectivo [DOGC 31-7-2012], IL 2297/2012
- Remolques y Navegación, S.A. (Renave, S.A.) y Repasa (Personal de Flota de Los Remolcadores del Puerto de Tarragona)
Convenio colectivo [DOGC 4-7-2012], IL 2035/2012
- Serveis per l'Educació i l'Esport el Lleure, S.L.
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 31-7-2012],
IL 2296/2012

Valencia

- Chips & Snacks, S.L.U.
Adhesión al Convenio colectivo [BOP 30-6-2012], IL 2007/2012
- Módulos de puerta, S.L.
Convenio colectivo [BOP 30-6-2012], IL 2006/2012
- Unión Temporal de Empresa UTE AVSA SAV DAM PINEDO III
Convenio colectivo [BOP 6-7-2012], IL 2053/2012

Valladolid

- Ayuntamiento de Cigales (Personal Funcionario)
Acuerdo [BOP 7-7-2012], IL 2099/2012
- Ayuntamiento de Villanubla (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 21-7-2012], IL 2198/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Vertedero Municipal de Valladolid)

- Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2113/2012
- Metales Extruidos, S.A.
Acuerdo [BOP 30-6-2012], IL 2001/2012
- Nestlé España, S.A. (Fábrica de Valladolid)
Convenio colectivo [BOP 25-7-2012], IL 2241/2012
- UTE Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.; Aguas y Medio Ambiente, S.A., y Zarzuela, S.A. (Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos de Valladolid)
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2116/2012
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2182/2012

Vizcaya

- Protec Arisawa, S.A.
Convenio colectivo [BOP 13-7-2012], IL 2121/2012

- Smurfit Kappa Nervión, S.A. (Centro de Iurreta)
Convenio colectivo [BOP 11-7-2012], IL 2093/2012

Zamora

- Galletas Siro, S.A. (Centro de Toro)
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 18-7-2012], IL 2181/2012

Zaragoza

- Ayuntamiento de Sabiñán
Convenio colectivo [BOP 21-7-2012], IL 2205/2012
- Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos (Personal Laboral)
Prórroga del Convenio colectivo [BOP 31-7-2012], IL 2293/2012
- Zaragoza Deporte Municipal, S.A.
Adhesión al Convenio colectivo [BOP 4-7-2012], IL 2030/2012

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 CONTADA

CUESTIONES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Conflicto colectivo: Empresas de Contact Center. Derecho a un descanso de cinco minutos por cada hora efectiva de trabajo, incluyendo la última hora de la jornada laboral.

Sentencia **5** de **2**de **may** de **2011**

Ponente: **Excmo. Sr. Souto Prieto**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Tanto la Audiencia Nacional, en sentencia de 10 de marzo de 2009, como el Tribunal Supremo, en sentencia de 15 de abril de 2010, reconocieron el derecho del personal que desarrolla su actividad en pantallas de visualización de datos a tener una pausa de 5 minutos por cada hora efectiva de trabajo, con independencia del tiempo de descanso. Pues bien, partiendo de esa base lo que ahora se plantea en este recurso de casación es sí procede o no el derecho al disfrute de la pausa correspondiente a la última hora de trabajo.

Según la parte demandante el artículo 57 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center, que regula las pausas en PVD, reconoce a los trabajadores un derecho subjetivo y autónomo que no precisa de otros requisitos o autorización por parte de la empresa y con independencia de la duración de la jornada de trabajo, que se podrá disfrutar, bien durante la hora que genera el derecho a la pausa, 15 minutos antes o 15 minutos después, a criterio del empresario, existiendo una práctica generalizada empresarial de conceder la pausa en los 5 minutos siguientes a la hora efectiva que lo genera, por lo que la pausa correspondiente a la última hora de trabajo no se haría efectiva.

La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró el derecho a la pausa de cinco minutos de descanso en la última hora de la jornada, independientemente de la duración de ésta y dentro de los márgenes que el artículo 57 establece para su disfrute, de tal forma que si la jornada es de seis horas, el trabajador tendrá derecho a seis pausas de cinco minutos de descanso, y si es de ocho, tendrá derecho a ocho pausas, sin que esté condicionado el disfrute a ningún requisito y siendo ilegal la acumulación de las pausas.

Frente a esa resolución la Asociación de Contact Center Española interpuso este recurso de casación solicitando la revisión del ordinal 3.º de la sentencia recurrida que precisa que “es práctica generalizada en el sector no conceder los cinco minutos de descanso en la última hora de jornada”, hecho que niegan los recurrentes y que la Audiencia Nacional considera acreditado en atención a la presunción de veracidad de que gozan los requerimientos efectuados por la Inspección de Trabajo a cinco empresas del sector; los recurrentes entienden que la presunción de veracidad de las actas de la inspección no alcanzaría a los requerimientos señalados.

Este motivo de casación va a ser desestimado por el Tribunal que aclara que la presunción de veracidad aludida se refiere no sólo a las actas de infracción o de liquidación, sino que también comprende los informes o requerimientos en cuanto se trate de hechos que respondan a una comprobación directa efectuada por la Inspección de Trabajo. La desestimación va a conllevar también la del segundo motivo del recurso que se sustentaba en la estimación del primero: no accediendo el Tribunal a la revisión fáctica instada carece de fundamento la alegación de los recurrentes sobre la

inexistencia de acción, ellos afirmaban que al no existir esa práctica generalizada de no conceder el descanso correspondiente a la última hora de trabajo, no existía controversia real, lo que como se ha señalado no es así.

TEXTOS DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.— Por la letrada D.^a Teresa Ramos Antuña, en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo, mediante escrito de fecha 23 de diciembre de 2010, presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando que se declare el derecho a la pausa por PVD de la última hora de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral diaria, independientemente de la duración de ésta última así como a su disfrute efectivo en el marco de los márgenes de distribución del artículo 57 del Convenio Colectivo de Contact Center.

Segundo.— Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.— Con fecha 21 de febrero de 2011, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: FALLO: “En la demanda interpuesta por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CC.OO Y LA FEDERACIÓN ESTATAL DE LA UGT contra la ASOCIACIÓN DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA, ACE FECEMD, en proceso de conflicto colectivo la Sala acuerda: Estimar la demanda y declarar el derecho del personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos a la pausa de cinco minutos de descanso en la última hora de la jornada independientemente de la duración de ésta y dentro de los márgenes que para su disfrute establece el art. 57 del Convenio Colectivo y condenar a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración”.

Cuarto.— En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: “PRIMERO: Las empresas afectadas por el presente conflicto colectivo están incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo estatal del sector de Cpmtact Center, antes Telemarketing, publicado en el BOE de 20 de febrero de 2008. En el art. 57 de este Convenio, en el capítulo dedicado a la Prevención, seguridad y salud en el trabajo, regula las pausas en PVD del modo siguiente: “Además de los descansos señalados en el artículo 25 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo dichas pausas no serán acumulativas entre sí. Corresponderá al empresario la distribución y la forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del

servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución”. SEGUNDO: Esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en fecha 10-3-2009 en procedimiento seguido a instancia del sindicato ahora demandante, cuyo fallo decía lo siguiente: “Que debemos estimar y estimamos la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo contra UNISONO Soluciones CRM S.A. sobre conflicto colectivo, y en consecuencia debemos declarar y declaramos que el personal de operaciones de dicha empresa que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos tienen derecho a una pausa de cinco minutos por cada hora efectiva de trabajo, con independencia del tiempo de descanso que contempla el art. 25 del convenio colectivo”. Esta sentencia fue confirmada por STS 15-04-2010. TERCERO: Es práctica generalizada en el sector no conceder los cinco minutos de descanso en la última hora de la jornada. CUARTO: En fecha 16-12-2010 se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante el SIMA que resultó falta de acuerdo. Se han cumplido las previsiones legales.”

Quinto.— Por la Asociación de Contact Center Española (ACE), se interpuso recurso de Casación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amparado en lo dispuesto en el artículo 205 d), de la Ley de Procedimiento Laboral, siendo su objetivo denunciar un error en la apreciación de la prueba basado en los documentos obrantes en las actuaciones y de trascendencia para variar el signo de la resolución recurrida. Así como en lo dispuesto en el art. 205 c) de la LPL para denunciar la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicables a la presente cuestión litigiosa, en concreto se denuncia la infracción de los arts. 151.1 y 155.1 de la LPL.

Sexto.— Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de estimar la improcedencia del recurso, se declararon conclusos los autos y se señaló día para votación y fallo el día 17 de mayo de 2012, quedando la Sala formada por cinco Magistrados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.— Como antecedente del presente pleito conviene reseñar que, con anterioridad a la actual demanda de conflicto colectivo, por la representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) se planteó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que: “se reconozca el derecho a que todo el personal de las categorías de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos (en

adelante, PVD) a tener una pausa de cinco minutos por cada hora efectiva de trabajo, considerando como tal el tiempo de descanso contemplado en el artículo 25 del convenio colectivo estatal de contact center.”

Por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se dictó sentencia de 10/3/09, en la que consta el siguiente fallo: “Que debemos estimar y estimamos la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo contra Unisono Soluciones CRM S.A. sobre conflicto colectivo, y en consecuencia debemos declarar y declaramos que el personal de operaciones de dicha empresa que desarrolle su actividad en PVD tienen derecho a una pausa de cinco minutos por cada hora efectiva de trabajo, con independencia del tiempo de descanso que contempla el art. 25 de su convenio colectivo.” Esta sentencia fue confirmada por la de esta Sala de 15/4/10. Al haberse declarado el derecho del personal que desarrolla su actividad en PVD a una pausa de cinco minutos por cada hora efectiva de trabajo con independencia del tiempo de descanso, se instó, en fase de ejecución de sentencia, que se determinase si procedía o no el derecho y disfrute de la pausa de la última hora efectiva de trabajo, dictándose Auto de la Audiencia Nacional que denegó la ejecución al entender que tal cuestión no había sido objeto del conflicto colectivo.

Como consecuencia de ello, el mismo sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) presentó esta nueva demanda de conflicto colectivo, en relación con la interpretación del art. 57 del Convenio Colectivo Estatal de Contact Center, en el que se establece: “*Art. 57. Pausas en PVD. Además de los descansos señalados en el artículo 25 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí. Corresponderá al empresario la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.*”

Considera la parte demandante que dicho precepto otorga un derecho subjetivo y autónomo al trabajador que desarrolla actividad en PVD al disfrutar de una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo, sin necesidad de concurrencia con otros requisitos o autorización por parte de la empresa, independientemente de la duración de la jornada laboral, pudiendo disfrutarse bien durante la hora que lo genera, bien 15 minutos antes o después de la misma a criterio del empresario, existiendo una práctica generalizada empresarial de organizar su disfrute en los cinco minutos siguientes a la hora efectiva de trabajo que la genera, por lo que no procede la pausa correspondiente a la última hora efectiva de trabajo. Como consecuencia de tal argumentación solicita que se reconozca al personal de las categorías de operaciones que desarrollen su actividad en pantallas de visualización de datos, el derecho a la pausa por su actividad en PVD de la última hora de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral diaria, independientemente de la duración de esta última, así como a su disfrute efectivo en el marco de los márgenes de distribución del art. 57 del Convenio Colectivo de Contact Center.

A dicha demanda se adhieren la Federación de Servicios Financieros de Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO) y Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT).

La Sala de la Audiencia Nacional en la sentencia que ahora se recurre declara el derecho del personal de operaciones que desarrolle su actividad en PVD, a la pausa de cinco minutos de descanso en la última hora de la jornada, independientemente de la duración de ésta y dentro de los márgenes que para su disfrute establece el art. 57 del Convenio Colectivo de Contact Center, por considerar que en aplicación de lo dispuesto en dicho precepto, si la jornada es de 6 horas, el trabajador tendrá derecho a 6 pausas de cinco minutos de descanso, y si la jornada es de 8 horas, tendrá derecho a 8 pausas, sin que esté condicionado el disfrute a ningún requisito, siendo ilegal acumular las pausas.

Segundo.— Recurre la empresa Asociación de Contact Center Española (ACE FECEMD) y plantea en el primer motivo la revisión del ordinal 3.^º para que su redacción: “*Es práctica generalizada en el sector no conceder los cinco minutos de descanso en la última hora de jornada*”, se sustituya por la siguiente redacción alternativa:

“*Se han practicado en 5 empresas del sector, concretamente TELETECH CUSTOMER SERVICES SPAINSL, GLOBAL SALES SOLUTIONSL, IBERPHONE SAU, INISONO SOLUCIONES DENEGOCIA, S.A., REINTEGRA CONTACT CENTER, SL, diversas actuaciones (requerimientos, diligencias, informes) por la Inspección de Trabajo en relación con la interpretación y aplicación por cada una de ellas del art. 57 del Convenio Colectivo de Contact Center, sin que pueda evidenciarse de estas actuaciones la existencia de una práctica generalizada en el sector de no conceder los cinco minutos de descanso en la última hora de jornada. Por el contrario, al menos, en la empresa CATSA los 5 minutos de pausas de PVD regulados en el art. 57 del Convenio Colectivo de Contact Center se disfrutaron dichas pausas acumuladamente, de conformidad entre la Dirección de la empresa y la presentación unitaria de los trabajadores.*”

Fundamenta la revisión en que se trata de un hecho controvertido aunque la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, fundamento jurídico primero, párrafo segundo, entienda que dicha práctica resultó acreditada en atención a la presunción de veracidad que tienen los requerimientos efectuados por la Inspección de Trabajo a cinco empresas del sector, ya dichos requerimientos no gozan de presunción de veracidad.

El motivo no puede prosperar puesto que, como señala el Ministerio Fiscal en su Informe, la presunción “*iuris tantum*” de veracidad no se refiere sólo a las actas de infracción o de liquidación sino que comprende también los informes o requerimientos en cuanto se trate de hechos que respondan a una comprobación directa efectuada por la Inspección de Trabajo (Disposición Adicional Cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y art. 53.2, párrafo segundo, del RD. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Además, como concluye el Ministerio Público, la Audiencia Nacional no se basó exclusivamente en esa presunción de

veracidad, sino también en su valoración de los referidos informes y requerimientos que, al margen de la discutida presunción de veracidad, a su juicio “constituye indicio racional y suficiente de la veracidad de la afirmación cuestionada. Téngase en cuenta que la existencia de esta práctica, más o menos generalizada en las empresas del sector coincide es coherente con la afirmación de la asociación demandada, en el acto del juicio, de que “tiene que haber una hora real de trabajo efectivo para que se genere la pausa”.

Árbitro.— Denuncia la parte recurrente infracción de los arts. 151.1 y 155.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Alega que existe falta de acción por cuanto, no acreditaba la práctica generalizada de no conceder al personal con actividad en PVD los cinco minutos de descanso correspondientes a la última hora de la jornada laboral, no existe controversia real.

Pero la censura no puede prosperar porque se articula sobre la base de que haya prosperado la revisión fáctica pretendida. Al no ser así y tener por acreditada esa práctica en empresas del sector, es indudable que su impugnación se basa en no ser conforme con la interpretación del

art. 57 del Convenio Colectivo, según el cual no puede excluirse el disfrute de la pausa correspondiente a la última hora de trabajo efectivo.

En consecuencia procede desestimar el recurso, quedando firme la sentencia recurrida. Sin costas.

La misma formulación del mismo lleva consigo la desestimación del mismo al no haberse admitido la modificación fáctica antes propuesta pues es clara la existencia de controversia entre las posiciones procesales de demandante y demandada en orden a la interpretación y aplicación de una norma convencional incluida en un convenio colectivo.

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 interpuesto por el letrado D. Jose Luis Fraile Quinzanos, en nombre y representación de la Asociación de Contact Center Española (ACE), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 21 de febrero de 2011, en autos n.º 262/2010.

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.



Conflicto colectivo: Reducción salarial. Empleados de empresa pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Real Decreto-ley 8/2010 y Ley autonómica 3/2010. Licitud de la medida. Principio de jerarquía normativa.

Sentencia S de 1de junio de 2011

Ponente: **Excmo. Sr. Salinas Mina**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Se cuestiona en este recurso de casación la validez de la decisión de la empresa pública demandada de reducir las aportaciones al plan de pensiones de sus empleados, decisión adoptada al amparo de una Ley autonómica, concretamente la Ley 3/2010, de 24 de junio, de la Comunidad Autónoma Vasca, a la vez que se argumenta sobre el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad de esa norma y del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Se alegan por los recurrentes los siguiente motivos: que es posible que no existieran las razones de urgencia que justificasen el dictado de la norma, una posible violación del derecho a la negociación colectiva y a la intangibilidad de los convenios colectivos que se deben aplicar con preferencia y la violación del principio de igualdad ya que la medida no se aplica al personal laboral no directivo de ciertas empresas públicas.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestimó la demanda de conflicto colectivo que se interpuso frente a la decisión controvertida, y ante esa decisión se formuló el presente recurso de casación que también va a ser desestimado.

Para adoptar su decisión el Tribunal Supremo se remite, por razones de seguridad jurídica, a los argumentos aducidos en una sentencia dictada por el mismo Tribunal el 19 de diciembre de 2011 en la que se resolvió un supuesto análogo al ahora formulado y que, sustancialmente, son los siguientes: respecto a la supuesta inexistencia de la extraordinaria y urgente necesidad que posibilita el dictado de Reales Decretos leyes como el 8/2010, se precisa que la medida discutida no se ampara en un Real Decreto ley sino en una Ley, la 3/2010, de 24 de junio, norma que no requiere esas razones de urgencia para su dictado; sobre la vulneración del derecho a la negociación colectiva, el Tribunal niega la infracción de los artículos 28.1, 37.1 y 86 de la Constitución, ya que en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe someterse a las leyes y normas de mayor rango jerárquico y no al revés; se alega también la vulneración de las competencias del Estado por parte del Gobierno Vasco al dictar la Ley controvertida ya que se considera que al establecer un cambio en la normativa laboral ha invadido competencias que no tiene atribuidas, esta afirmación es rebatida al aclarar que la Ley 3/2010 no es una norma laboral sin económica y financiera que se dicta en cumplimiento de una norma estatal, la Ley General de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010; y, finalmente, tampoco se habría producido la violación del principio de igualdad ya que la supuesta desigualdad tendría su origen en la previsión excepcional contemplada en el Real Decreto Ley 8/2010, norma que no se aplica en el País Vasco, ni por tanto en la empresa recurrente, en la que la reducción salarial discutida se establece por la Ley 3/2010, que no prevé diferencias entre trabajadores de ninguna empresa pública.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.— El Letrado Don José Alberto Abasolo Abasolo, en nombre y representación de la “Confederación Sindical ELA” formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sobre proceso de conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare y reconozca: *“no ajustada a derecho la reducción en las aportaciones efectuadas por la empresa a la E.P.S.V. ‘Itzarri’ desde el mes de junio de 2010. Se reponga a la plantilla afectada por las medidas indicadas en su derecho a verse beneficiada por la aportación a ‘Itzarri’ con el 3% con carácter retroactivo a la fecha de efectos de la decisión empresarial, debiendo estar y pasar la demandada por las consecuencias de dicha declaración y pronunciamiento”*.

Segundo.— Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.— Con fecha 7 de junio de 2011 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la que consta el siguiente fallo: *“Que desestimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Confederación Sindical ELA contra Eusko Trenbideak Ferrocarriles Vascos SA y las centrales sindicales LAB, CCOO, UGT, CGT y LANKIDE, absolviendo libremente a las partes codemandadas frente a las pretensiones formuladas en su contra”*.

Cuarto.— En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: *“Primero. El presente con-*

flicto colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa Eusko Trenbideak Ferrocarriles Vascos SA integrada por aproximadamente 920 trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo distribuidos en los tres Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Empresa. Eusko Tenbideak Ferrocarriles Vascos SA se creó como Sociedad Pública, de forma anónima y siendo su único socio la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por Decreto 105/1982 de 24 de mayo. Segundo. La composición sindical del Comité Intercentros es la siguiente: ELA (4 delegados), LAB (2 delegados), UGT (2 delegados), CCOO (2 delegados), CGT (1 delegado) y LANKIDE (1 delegado), siendo la Confederación Sindical ELA la promotora del presente conflicto colectivo. Tercero. Por Resolución de 22 de julio de 2010 del Viceconsejero de Función Pública, que se da aquí por reproducida, se dictaron instrucciones en relación a la confección de la nómina de los empleados públicos en aplicación del Decreto 8/2010 de 20 de mayo, la Ley 3/2010 de 24 de junio y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2010. Cuarto. La Dirección de la empresa comunicó a los trabajadores vía intranet el día 11.8.2010 que, en aplicación del art. 23 bis) incorporado por el artículo único segundo de la Ley 3/2010, de 24 de junio, de modificación de la Ley por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010, pasaba a reducir su aportación a la EPSV Itzarri en un 50% a partir del día 1 de junio de 2010, de forma que su aportación, que hasta entonces se venía realizando por importe equivalente al 3%, quedaría establecida en un 1,5%, y materializándose la nueva situación en la nómina correspondiente al mes de julio de 2010 y siguientes, de forma que, excepcionalmente, en la del mes de julio se produciría la reducción del mes de julio y la compensación de junio sin ninguna aportación empresarial a la EPSV Itzarri, siendo la aportación del 1,5% a partir del mes de agosto y en los sucesi-

vos. Quinto. *El citado art. 23 bis), sobre medidas relativas a las aportaciones de planes de pensiones, dispone que 'La Administración General de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos, los entes públicos de derecho privado y las sociedades públicas reducirán en un 50% las aportaciones que a partir de 1 de junio de 2010 debieran realizarse a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, y que vinieran realizándose'. La disposición adicional quinta de la Ley 3/2010 establece que 'con efecto 1 de junio de 2010 se suspenden parcialmente todos los acuerdos firmados entre la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, sus organismos autónomos, los entes públicos de derecho privado y las sociedades públicas con las organizaciones sindicales en los términos necesarios para la correcta aplicación de las medidas de carácter retributivo recogidas en la presente Ley'; y la disposición final primera señala que 'en el ámbito de los organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y sociedades públicas, corresponderá a los respectivos órganos de gobierno la aplicación de las medidas contempladas en la presente Ley, dentro de las directrices que al respecto dicte el Gobierno y el departamento competente en materia de función pública'. Sexto. *El Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en su disposición adicional novena establece que lo dispuesto en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en la redacción dada por el presente RDL en lo relativo a la reducción salarial no será de aplicación al personal laboral no directivo de las entidades públicas empresariales RENFE, ADIF y AENA salvo que por negociación colectiva decidan su aplicación. Séptimo. *Con fecha 14.1.2011, y después de que el sindicato ELA hubiese interesado una reunión de la Comisión Paritaria para tratar sobre la reducción de la aportación a la EPSV Itzarri en un 50% sin que se llevara a efecto, se celebró ante el Consejo de Relaciones Laborales acto de conciliación con resultado sin avenencia''.***

Quinto.— Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don José Alberto Abasolo Abasolo, en nombre y representación de la “Confederación Sindical ELA”, y recibidos y admitidos los autos en esta Sala se personó como recurrido “Eusko Trenbideak” (Ferrocarriles Vascos), representado y defendido por el Letrado Don Javier Murillo Arizmendi, formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito con fecha de entrada al Registro de este Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2011, autorizándolo y basándose en los siguientes motivos: Primero. Al amparo de lo dispuesto en el art. 205.e) de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), alegando, en diversos submotivos, como infringidos, esencialmente, los arts. 7, 14, 28, 37, 86 y 149 CE, 12 LO 3/1979, 82.3 ET, 38.10 EBEP, la Ley 3/2010 del Parlamento Vasco y la DA 9.ª RDL 8/2010.

Sexto.— Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon

conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 7 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.— 1. En la demanda de conflicto colectivo, objeto de las presentes actuaciones, el Sindicato demandante (“Confederación Sindical ELA”), adhiriéndose uno de los sindicatos codemandados (CC.OO.), instaba que se declarara “no ajustada a derecho la reducción en las aportaciones efectuadas por la empresa a la E.P.S.V. ‘Itzarri’ desde el mes de junio de 2010. Se reponga a la plantilla afectada por las medidas indicadas en su derecho a verse beneficiada por la aportación a ‘Itzarri’ con el 3% con carácter retroactivo a la fecha de efectos de la decisión empresarial, debiendo estar y pasar la demanda por las consecuencias de dicha declaración y pronunciamiento”, siendo desestimada íntegramente la demanda en la sentencia (STSJ/País Vasco 7-junio-2011 —autos n.º 14/2011—), ahora impugnada, la que se rechazó el planteamiento de la cuestión de constitucionalidad igualmente pretendido, razonando que no se habían violado los arts. 86 y 37 CE porque había existido urgencia y porque el principio de jerarquía normativa conllevaba el sometimiento del Convenio Colectivo a la Ley, sin que con la fijación por Ley de la masa salarial de los empleados públicos se vulnerara el derecho a la negociación colectiva, ni a la libertad sindical, sin que tampoco pudiese apreciarse violación del principio de igualdad por el trato diferente a colectivos distintos.

2. La anterior sentencia es recurrida en casación ordinaria por el Sindicato demandante que, — por el cauce procesal del art. 205.e) LPL, alegando, en diversos submotivos, como infringidos, esencialmente, los arts. 7, 14, 28, 37, 86 y 149 CE, 12 LO 3/1979, 82.3 ET, 38.10 EBEP, la Ley 3/2010 del Parlamento Vasco y la DA 9.ª RDL 8/2010—, cuestiona la validez de la decisión de la empresa pública demandada de reducir las aportaciones al plan de pensiones de sus empleados, adoptada al alegado amparo de la Ley 3/2010, de 24 de junio, de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que modificó la Ley Presupuestaria de esa Comunidad para 2010, norma que se ejecutó siguiéndose por la demandada las instrucciones emanadas del Gobierno Vasco, a través de resolución dictada por el Viceconsejero de la Función Pública, al tiempo que, al igual que en la demanda, se argumenta sobre el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad con relación al Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, y a la Ley 3/2010 del Parlamento Vasco, en cuanto a si concurrían los requisitos de urgencia que justificaban su dictado, a si violaban el derecho a la negociación colectiva y a la intangibilidad de los convenios colectivos que se deben aplicar con preferencia, así como, también, por violación del principio de igualdad, al quedar excluidos de la aplicación de la reducción salarial personal laboral no directivo de ciertas empresas públicas y no de todas.

Segundo.— 1. Esta Sala en STS/IV 19-diciembre-2011 (rco 64/2011) ya ha resuelto un supuesto análogo al ahora planteado, —en forma concordante con la sustentada en la sentencia recurrida—, y a dicha doctrina debe estarse por razones de seguridad jurídica, asumiendo los razonamientos en ella contenidos consistentes, en esencia, en los siguientes:

2. “La infracción del artículo 86 de la Constitución la fundamenta el recurso en que no existía la extraordinaria y urgente necesidad que posibilita el dictado de Reales Decretos Leyes, como el 8/2010. Pero, aparte que la urgencia de las medidas, debidas una situación de crisis económico-financiera, ha resultado acreditada y ya constituye un hecho notorio el que era precisa la adopción urgente de medidas que minoraran el déficit público..., pues en otro caso se habrían incrementado los costes financieros del Estado... e, incluso, podría haberse llegado a una situación de quiebra que hubiese provocado una crisis nacional mayor, resulta que en el presente caso la empresa demandada no ha aplicado un Real Decreto Ley, sino una Ley, la 3/2010, de 24 de junio del Parlamento Vasco, norma cuyo carácter formal y ordinario no requiere razones de urgencia para su dictado y que es válida, al no haberse interpuesto contra ella recurso de inconstitucionalidad”.

3. “Las demás infracciones denunciadas en los submotivos del recurso examinados tampoco se pueden estimar, porque no se han producido, lo que hace inviable el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad que propone el recurso. En este sentido, conviene destacar que ya el Tribunal Constitucional en Pleno en su Auto 85/2011, de 7 de junio, dictado en un supuesto similar al que nos ocupa, ha resuelto las cuestiones aquí planteadas inadmitiendo las cuestiones de inconstitucionalidad planteadas, tras estudiar y resolver que no se habían producido las infracciones constitucionales que en este proceso se reiteran, al entender que a veces debe resolverse el fondo del asunto, aunque se acuerde la inadmisión a trámite, porque existen supuestos en los que un examen preliminar de las cuestiones de inconstitucionalidad permite apreciar la falta de viabilidad de la cuestión suscitada, sin que ello signifique, necesariamente, que carezca de forma total y absoluta de fundamentación o que ésta resulte arbitraria, pudiendo resultar conveniente en tales casos resolver la cuestión en la primera fase procesal, máxime si su admisión pudiera provocar efectos no deseables, como la paralización de otros procesos en los que resulta aplicable la norma cuestionada (por todos, AATC 27/2010, de 25 de febrero, FJ 2, y 54/2010, de 19 de mayo, FJ 3)”.

4. “La inexistencia de infracción de los artículos 28-1, 37-1 y 86 de la Constitución la ha basado nuestro más cualificado intérprete constitucional en que el RDL 8/2010 no regula el régimen general del derecho a la negociación colectiva, ni la fuerza vinculante de los convenios, aparte que como tiene declarado ese Tribunal es el Convenio Colectivo el que debe someterse a las leyes y normas de mayor rango jerárquico y no al revés, porque así lo impone el principio de jerarquía normativa, argumentos que el citado Auto de 7 de junio de 2011 desarrolla diciendo: “El derecho a la negociación colectiva se reconoce en el art. 37.1 CE, precepto ubicado en la sección segunda, que lleva por rúbrica “De los derechos y deberes de los ciudadanos”; del capítulo II, intitulado “Derechos y libertades”, del título primero de la Constitución, que tiene por denominación “De los derechos y deberes fundamentales”. Dispone aquel precepto que “[L]a ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. No obstante el doble mandato que el tenor del art. 37.1 CE dirige a la ley de garantizar el derecho a la nego-

ciación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos, este Tribunal ha declarado que esa facultad que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios (art. 37.1 CE) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva “es una facultad no derivada de la ley, sino propia que encuentra expresión jurídica en el texto constitucional”, así como que la fuerza vinculante de los convenios “emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario” (STC 58/1985, de 30 de abril, FJ 3); que “Los preceptos legales cuestionados, en la redacción que les ha dado el art. 1 del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, no regulan el régimen general del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 CE, ni nada disponen sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos en general, ni, en particular, sobre los directamente por aquellos concernidos, que mantienen la fuerza vinculante propia de este tipo de fuente, derivada de su posición en el sistema de fuentes”; que “Abstracción hecha de que la intangibilidad o inalterabilidad no puede identificarse, ni, en consecuencia, confundirse, como se hace en el Auto de planteamiento de la cuestión, con la fuerza vinculante del convenio colectivo, lo cierto es que, como ya ha tenido ocasión de declarar este Tribunal, del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida (STC 210/1990, de 20 de diciembre, FFJJ 2 y 3), insistiendo el Tribunal en el contexto de esta declaración, en que, en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario (ibídem; en el mismo sentido, SSTC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4; 171/1989, de 19 de octubre, FJ 2; 92/1994, de 21 de marzo, FJ 2; y 62/2001, de 1 de marzo, FJ 3; ATC 34/2005, de 31 de enero, FJ 5)” y que “Así pues, los preceptos legales cuestionados no suponen una “afectación” en el sentido constitucional del término, del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 CE, en cuanto ni regulan el régimen general de dicho derecho, ni la intangibilidad del convenio colectivo se configura como uno de sus elementos esenciales, por lo que no han franqueado el límite material que al decreto-ley impone el art. 86.1 CE de no afectar a los derechos, deberes y libertades del título I CE”.

5. En cuanto a la alegación de la no aplicación del Real Decreto Ley 8/2010 del Gobierno del Estado, “conviene recordar, como dijimos en nuestra sentencia de 10 de febrero de 2009 (Rec. 65/2008) que “el recurso de casación es un recurso extraordinario que debe estar fundado en un motivo por infracción de ley, lo que exige no sólo determinar de forma clara el precepto que se estima infringido, sino que es preciso también establecer, con la necesaria claridad en el desarrollo del correspondiente motivo, los fundamentos que muestren la existencia de la infracción que se denuncia, como exige el artículo 481.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Por otra parte, en el marco de un recurso de este carácter la Sala está vinculada por los motivos legales del recurso, de forma que, a diferencia de lo que ocurre en la instancia donde rige el principio “iura novit curia”, no es posible estimar el re-

curso por infracciones distintas de las invocadas en aquél. En el presente caso esto significa que la Sala sólo puede examinar y decidir el recurso en atención a los preceptos que denuncia la parte recurrente y de acuerdo con los fundamentos que, para poner de manifiesto esa denuncia, se exponen en el escrito de interposición” y que “Esta doctrina nos obliga a desestimar un motivo del recurso cuya intención no se alcanza, pues, como, realmente, en la empresa demandada no se ha aplicado el RDL 8/2010, sino la Ley del Parlamento Vasco 3/2010 no puede apreciarse infracción alguna, salvo que lo que se pretenda, sin decirlo, sea, precisamente, la aplicación del citado RDL 8/2010. Pero ahí radican los defectos formales en la articulación de un motivo del recurso que no ha concretado las infracciones cometidas, ni porque debió aplicarse una norma y no otra, ni porque la aplicable no suponía la reducción salarial que se impugna”.

6. El cuanto al motivo que plantea que “el Parlamento Vasco al dictar la Ley 3/2010 se ha excedido en el uso de las competencias que le son propias, pues, no sólo ha dictado una norma que viola el derecho a la negociación colectiva, sino que al establecer un cambio de la normativa laboral ha invadido competencias que no tiene atribuidas”, se afirma “El motivo examinado no puede prosperar porque este Tribunal no puede declarar la inconstitucionalidad de una Ley autonómica por las razones que aduce el recurso, cual se infiere de lo dispuesto en el artículo 5-2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Sólo podríamos plantear la cuestión ante el Tribunal Constitucional, lo que no hacemos porque estimamos que el exceso competencial que se alega no se ha producido, porque la Ley 3/2010 del Parlamento Vasco no puede calificarse como laboral, sino como económica y financiera. Ciertamente el artículo 149-1 de la Constitución reconoce al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral (7.ª) y también para sentar las bases y coordinación de la planificación económica (13.ª), pero, precisamente, la Ley 3/2010 se dicta respetando (cumpliendo) el mandato de la Ley General de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, cuyo artículo 22-10 obliga a las Comunidades Autónomas a recoger en sus leyes de presupuestos los criterios establecidos en ese precepto, conforme a los artículos 149-1 y 156-1 de la Constitución. Por ello, debe estimarse que la Ley 3/2010 se promulgó bajo la cobertura y en cumplimiento de la Ley estatal citada, lo que nos muestra que el legislador autonómico no asumió competencias que no le eran propias”.

7. Por último, la referida STS/IV 19-diciembre-2011 sostiene que “La violación del principio de igualdad... al no ser aplicable la reducción salarial al personal de todas las sociedades públicas, no es acogible por las siguientes razones: Primera. Porque esa supuesta desigualdad tiene su origen en la previsión excepcional que contempla la Disposición Adicional Novena del RDL 8/2010, norma que no se aplica en el País Vasco, ni por ende en la empresa recurrente, donde la reducción salarial controvertida se establece por la Ley 3/2010 que no establece diferencias entre trabajadores de ninguna empresa pública. Segunda. Por su falta de relevancia en or-

den al éxito de la pretensión ejercitada, ya que, si se estimase que es discriminatoria la Adicional Novena del RDL 8/2010, la consecuencia sería la nulidad de esta disposición excepcional y que la reducción salarial se aplicase, consecuentemente, a todos los empleados y no que esa minoración retributiva fuese inviable, cual pretende el sindicato recurrente. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el citado Auto 85/2011, de 7 de junio”.

Ámbito. 1. Las conclusiones anteriores no deben ser modificadas a pesar de otras alegaciones, que pudieran calificarse de colaterales o complementarias, que introduce el Sindicato demandante en su escrito de recurso, algunas de ellas incluso por primera vez en este trámite, lo que obliga a rechazarlas —pues las cuestiones nuevas no suscitadas oportunamente no pueden ser planteadas por primera vez en este excepcional recurso ni en el ordinario ni en el de unificación de doctrina (entre otras, SSTS/IV 17-enero-2006 —rcud 11/2005—, 5-febrero-2008 —rcud 3696/2006—, 14-octubre-2010 —rcud 3071/2009—, 30-noviembre-2010 —rcud 4058/09—, 20-marzo-2012 —rcud 2469/2011— y 23-abril-2012 —rco 77/2011—)—, como la relativa a la pretendida asimilación de la empresa demandada a RENFE a efectos de que entrara en juego la exclusión que para esta última se efectúa en el citado RDL 8/2010 o sobre la alegada preeminencia del convenio colectivo estatutario sobre la Ley 3/2010 del Parlamento vasco pues, además, ya se ha resuelto en otro de los submotivos, sobre la preeminencia general de la Ley sobre el convenio colectivo; u otras, como destaca el Ministerio Fiscal instando su rechazo, sobre la incongruente petición de la recurrente de que el afecte el RDL 8/2010 en vez de la Ley 3/2010 del Parlamento vasco cuando la empresa demandada es una entidad pública dependiente de la Comunidad Autónoma y no de la Administración central del Estado.

2. Las precedentes consideraciones nos obligan a desestimar íntegramente el recurso, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal. Sin costas (art. 233.2 LPL).

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 interpuesto por la “CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA”, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 7-junio-2011 (autos n.º 14/2011), dictada en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de la referida Confederación Sindical contra “EUSKO TRENBIDEAK” (FERROCARRILES VASCOS) y los Sindicatos “LAB”, “COMISIONES OBRERAS” (CC.OO.), “UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES” (U.G.T.), la “CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO” (CGT) y “LANKIDE”. Sin costas.

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.

CUESTIONES ABERTAS



Igualdad de trato en el empleo y la ocupación: La Directiva 2000/78/CE no se opone a una medida nacional que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un empleado basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, si tal medida está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima relativa a las políticas de empleo y del mercado de trabajo y constituye un medio adecuado y necesario para lograrlas.

Sentencia JUE de 5 de julio de 2011

Ponente: **Excmo. Sr. A. Arabdjiev**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

El origen de esta petición de decisión prejudicial se encuentra en la demanda interpuesta por un trabajador sueco cuyo contrato fue resuelto de forma automática al cumplir los 67 años de conformidad con lo establecido en la ley nacional aplicable y en el convenio colectivo correspondiente. El trabajador considera que la denominada “regla de los 67 años” constituye una discriminación ilícita por razón de edad.

Concretamente, lo que se plantea ante el Tribunal de Justicia de la Unión por parte del Tribunal nacional es si ese tipo de normativa nacional que permite al empresario rescindir el contrato de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, es o no contraria al derecho comunitario.

Para la resolución de la cuestión es preciso tener en cuenta lo dispuesto en la Directiva 2000/78, concretamente, en su artículo 6.1, que bajo el título “Justificación de diferencias de trato por motivos de edad”, establece, en su apartado 1, letra a): “No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular: a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas.”

Conforme a ese precepto es claro que la normativa nacional en cuestión constituye una diferencia de trato por razón de edad, pese a ello, esa diferencia de trato no constituirá discriminación si está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr ese objetivo son adecuados y necesarios.

Por tanto lo primero será precisar si los objetivos perseguidos justifican la diferencia de trato señalada. En este sentido el Gobierno sueco sostiene que la “regla de los 67 años” persigue evitar la rescisión de contratos de trabajadores en condiciones humillantes para los trabajadores por su edad avanzada, permitir una adaptación de los regímenes de pensión de jubilación que se base en el principio del cómputo de los ingresos percibidos durante toda la vida, reducir los obstáculos para quienes desean trabajar más allá de los 65 años, adaptarse a la evolución demográfica y anticiparse al riesgo de escasez de mano de obra y establecer el derecho de trabajar hasta la edad de los 67 años. El Tribunal de la Unión considera que estos objetivos desde luego justifican la normativa nacional controvertida resolviendo, literalmente, que “el artículo 6.1 de la Directiva 2000/78/CE del Conse-

jo, de 27 de noviembre debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una medida nacional, que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, si tal medida está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima relativa a las políticas de empleo y del mercado de trabajo y constituye un medio adecuado y necesario para lograrla”.

TEXTOS DE LA SENTENCIA

SENTENCIA

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Hörnfeldt y su antiguo empresario, Posten Meddelande AB, en relación con la resolución de su contrato de trabajo el último día del mes en el que cumplió 67 años de edad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos octavo, noveno y undécimo de la Directiva 2000/78 establecen:

«(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

(9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

[...]

(11) La discriminación por motivos de [...] edad [...] puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.»

4 El artículo 6 de la Directiva 2000/78, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», establece, en su apartado 1, letra a):

«1 No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finali-

dad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas.»

Derecho sueco

5 Los preceptos de la Directiva 2000/78 relativos a las discriminaciones por razón de edad fueron transpuestos al Derecho sueco por la *diskrimineringslagen* (2008:567) [Ley (2008:567) relativa a las discriminaciones].

6 La normativa básica en materia de protección de empleo y de condiciones laborales figura en la *lagen* (1982:80) *om anställningsskydd* [Ley (1982:80) de protección de empleo y de condiciones laborales, SFS 1982, nº 80; en lo sucesivo, «LAS»], cuyo artículo 32 *bis* establece:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente ley, los trabajadores tendrán derecho a conservar su empleo hasta que finalice el mes en que cumplan 67 años de edad.»

7 A tenor del artículo 33 de la LAS, «cuando el empresario considere oportuno que cese la actividad laboral de un trabajador al finalizar el mes en que éste cumpla los 67 años de edad, le dirigirá un preaviso escrito con una antelación mínima de un mes».

8 Los artículos 32 *bis* y 33 de la LAS constituyen conjuntamente lo que se ha acordado en llamar la «regla de los 67 años». En virtud de esta regla, todos los asalariados gozan del derecho absoluto a trabajar hasta el último día del mes en que cumplan 67 años, fecha en la cual el contrato laboral puede ser resuelto sin despido.

9 Del expediente remitido al Tribunal de Justicia se desprende que los preceptos nacionales que permiten resolver un contrato de trabajo cuando el trabajador tiene derecho a percibir una pensión de jubilación o alcanza una determinada edad fueron introducidos en el Derecho sueco durante el año 1974. En los años 80, la edad de jubilación y, por tanto, la de resolución del contrato de trabajo fueron rebajadas de 67 a 65 años. Durante el año 1991, la edad de jubilación volvió a elevarse a 67 años,

pero la ley seguía permitiendo resolver el contrato de trabajo antes de esa edad en virtud del convenio colectivo. En aplicación de la regla de los 67 años, desde el 31 de diciembre de 2002 está prohibido establecer, en el contrato de trabajo individual o en un convenio colectivo, una edad obligatoria de jubilación inferior a 67 años.

10 De conformidad con el principio del cómputo de los ingresos percibidos durante toda la vida laboral, introducido por el nuevo régimen de pensiones de jubilación el 1 de enero de 1996, los ingresos percibidos durante toda la vida laboral sirven de base para determinar el importe de la pensión de jubilación.

11 El contrato de trabajo del Sr. Hörnfeldt se regía por el convenio colectivo celebrado entre la organización empresarial Almega Tjänsteförbunden y el sindicato de trabajadores de los sectores de servicios y comunicaciones (SEKO).

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12 El Sr. Hörnfeldt comenzó a trabajar en la antigua Postverket (agencia de servicios postales) durante el año 1989. Aunque solicitó varias veces poder trabajar más, entre el año 1989 y el año 2006 sólo trabajaba un día a la semana sobre una base horaria. Entre el año 2006 y el año 2008, el Sr. Hörnfeldt tenía un trabajo a tres cuartas partes de la jornada. Entre el 11 de octubre de 2008 y el 31 de mayo de 2009, disfrutó de un contrato de trabajo por tiempo indefinido a tres cuartas partes de la jornada.

13 El Sr. Hörnfeldt cumplió los 67 años el 15 de mayo de 2009 y su contrato de trabajo fue resuelto el último día de dicho mes sobre la base de la regla de los 67 años que figura en la LAS y en el convenio colectivo por el que se regía. El importe de la pensión de jubilación que percibe desde entonces asciende a 5.874 SEK mensuales netas.

14 Mediante el recurso que interpuso ante el órgano jurisdiccional remitente, el Sr. Hörnfeldt solicita que se anule la resolución de su contrato de trabajo, pues considera que la regla de los 67 años constituye una discriminación ilícita por razón de edad.

15 Fundamentándose, en particular, en la sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), el órgano jurisdiccional remitente considera que una ley nacional y un convenio colectivo que tienen por efecto que los contratos de trabajo se resuelvan el último día del mes en el cual el trabajador cumple los 67 años de edad son constitutivos de una diferencia de trato directamente basada en la edad. De este modo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si se puede considerar que dicha diferencia está objetiva y razonablemente justificada por objetivos legítimos y si es útil y necesaria para alcanzarlos.

16 Por un lado, el órgano jurisdiccional remitente afirma que la regla de los 67 años fue establecida para conceder a los particulares el derecho a trabajar más tiempo y mejorar el importe de su pensión de jubilación. Dicho órgano jurisdiccional indica que cabe estimar que esa regla refleja un equilibrio entre consideraciones presupuestarias, de política de empleo y de política del mercado laboral. Señala, no obstante, que los trabajos preparatorios a la introducción de dicha regla en la LAS no fundamentan expresamente el derecho absoluto concedi-

do al empresario para rescindir el contrato de trabajo en ese momento.

17 Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente sostiene que de la sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rec. p. I-8531), resulta que uno de los requisitos para que el contrato de trabajo pueda ser resuelto cuando el trabajador alcanza una determinada edad es que dicho trabajador pueda beneficiarse de una compensación económica mediante la concesión de una pensión de jubilación con cargo a las cotizaciones. A este respecto, estima que el Tribunal de Justicia, en la sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenblatt (C-45/09, Rec. p. I-0000), no examinó la cuantía de la pensión de jubilación percibida por la interesada. En el presente asunto, dicho órgano jurisdiccional afirma que la regla de los 67 años carece de vinculación alguna con el importe de la pensión de jubilación que percibirá el trabajador.

18 En tales circunstancias, el Södertörns tingsrätt decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Puede estar justificada una normativa nacional que, como la regla denominada «de los 67 años», da lugar a una diferencia de trato por razón de edad, aunque los objetivos contemplados y los fines perseguidos no se desprendan ni del contexto de su adopción ni de ningún otro elemento?

2) Una normativa nacional en materia de jubilación que, como la regla denominada «de los 67 años», se aplica indistintamente y que, en particular, no tiene en absoluto en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, ¿va más allá de lo que es útil y adecuado para alcanzar el objetivo contemplado o el fin perseguido?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

19 Mediante sus dos cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente si el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 debe ser interpretado en el sentido de que se opone a una medida nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado.

20 Como se desprende de la resolución de remisión y de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia, es pacífico que la regla de los 67 años, conforme a la cual los trabajadores disfrutan del derecho absoluto a trabajar hasta el último día del mes en que cumplan 67 años, fecha en la cual el contrato de trabajo, salvo acuerdo en contrario entre el trabajador y el empresario, se resuelve sin despido, constituye una diferencia de trato por razón de edad, con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78.

21 No obstante, del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 resulta que una diferencia de trato por motivos de edad no constituirá discriminación si está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesio-

nal, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

22 Por tanto, para responder a las cuestiones planteadas, procede comprobar si la regla de los 67 años está justificada por una finalidad legítima y si los medios empleados para alcanzarla son adecuados y necesarios.

23 Han de analizarse las consecuencias de que no exista mención precisa en la LAS de la finalidad perseguida por la regla de los 67 años y, en concreto, por el artículo 33 de dicha Ley. En efecto, según el órgano jurisdiccional remitente, la LAS no precisa con claridad la finalidad que persigue la regla de los 67 años cuando fija el límite de edad de los trabajadores en 67 años.

24 No obstante, esta circunstancia no es determinante. Efectivamente, no puede deducirse del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que la falta de indicación en la normativa nacional de que se trate del objetivo que pretende alcanzarse tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que esté justificada a la luz de dicha disposición. Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario que otros elementos propios del contexto general de la medida en cuestión permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo (véase la sentencia de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10, Rec. p. I-0000, apartado 39, y la jurisprudencia citada).

25 Como resulta de la resolución de remisión, los trabajos preparatorios correspondientes a la LAS y a la Ley (2008:567) relativa a las discriminaciones ponen de manifiesto varios objetivos referidos a la política de empleo y del mercado laboral. La regla de los 67 años pretende mejorar, en particular, el importe de la pensión futura permitiendo trabajar después de los 65 años de edad, así como compensar la escasez de mano de obra que habrá de producirse con las próximas oleadas de jubilaciones. Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente señala que, a juicio del Diskrimineringsombudsmannen (mediador en materia de discriminación), la regla de los 67 años se justifica porque permite liberar puestos para los jóvenes en el mercado laboral.

26 El Gobierno sueco sostiene que la regla de los 67 años persigue, primero, evitar la rescisión de contratos de trabajo en condiciones humillantes para los trabajadores por su edad avanzada; segundo, permitir una adaptación de los regímenes de pensión de jubilación que se base en el principio del cómputo de los ingresos percibidos durante toda la vida laboral; tercero, reducir los obstáculos para quienes desean trabajar una vez cumplidos los 65 años de edad; cuarto, adaptarse a la evolución demográfica y anticiparse al riesgo de escasez de mano de obra; y, quinto, establecer el derecho, que no la obligación, de trabajar hasta la edad de 67 años, en el sentido de que la relación laboral pueda prolongarse después de los 65 años de edad. Considera que la fijación de una edad de jubilación obligatoria permite facilitar también la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

27 A juicio de dicho Gobierno, un límite de edad de este tipo refleja el consenso político y social que prevalece desde hace tiempo entre los interlocutores sociales. Estima que este consenso es el reflejo del objetivo de la política de empleo que trata de incitar a los trabajadores

de más edad a seguir en activo y que establece un equilibrio entre, por una parte, el interés del trabajador en trabajar más tiempo y, por otra, la voluntad de suavizar la transición entre la vida activa y la jubilación.

28 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que la extinción automática de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos de edad y de cotización para poder solicitar el cálculo y reconocimiento de sus derechos de pensión forma parte, desde hace mucho tiempo, del Derecho del trabajo de numerosos Estados miembros y está muy extendida en las relaciones laborales. Este mecanismo descansa en un equilibrio entre consideraciones de índole política, económica, social, demográfica y/o presupuestaria y depende de que se opte entre prolongar la duración de la vida activa de los trabajadores o, por el contrario, prever la jubilación temprana de estos últimos (sentencia Rosenblatt, antes citada, apartado 44).

29 Además, según la jurisprudencia, no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros, en particular, cuando se trata de favorecer el acceso de los jóvenes al ejercicio de una profesión (sentencias de 18 de noviembre de 2010, Georgiev, C-250/09 y C-268/09, Rec. p. I-0000, apartado 45, y Fuchs y Köhler, antes citada, apartado 49).

30 Por lo tanto, debe considerarse que, en principio, unos objetivos como los indicados por el Gobierno sueco justifican «objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional», conforme a lo exigido por el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que los Estados miembros puedan establecer una diferencia de trato por motivos de edad tal como la prevista en el artículo 33 de la LAS (véase, por analogía, la sentencia Rosenblatt, antes citada, apartado 45).

31 Aún queda por comprobar si los medios utilizados para lograr estos objetivos son adecuados y necesarios según los propios términos de dicho artículo 6, apartado 1.

32 Habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros y, en su caso, a los interlocutores sociales a nivel nacional no sólo en lo que atañe a la opción de perseguir un objetivo determinado en materia de política social y de empleo, sino también en la definición de las medidas idóneas para alcanzarlo, es razonable que éstos estimen que una medida como la regla de los 67 años pueda ser adecuada para alcanzar los objetivos anteriormente mencionados (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia Rosenblatt, antes citada, apartados 41 y 69).

33 En efecto, por una parte, se puede admitir que la regla de los 67 años, al establecer el derecho a trabajar hasta esa edad, permite reducir los obstáculos para quienes quieren trabajar una vez cumplidos los 65 años, adaptar los regímenes de pensión de jubilación al principio del cómputo de los ingresos percibidos durante toda la vida laboral, adaptarse a la evolución demográfica y anticiparse al riesgo de escasez de mano de obra.

34 Por otra parte, se puede admitir también que la regla de los 67 años, al autorizar al empresario a rescindir el contrato de trabajo cuando el trabajador haya alcanzado dicha edad, permite evitar la rescisión de contratos de trabajo en condiciones humillantes para los trabajadores de más edad. Cabe admitir asimismo que, en función de la situación en el mercado laboral de que se trata o en la

empresa afectada, esta regla permite facilitar la incorporación y/o el mantenimiento en el mercado laboral de los jóvenes cuando el número de empleados contemplado es limitado.

35 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, esencialmente, sobre el carácter estrictamente necesario del mecanismo de extinción automática de los contratos de trabajo previsto en el artículo 33 de la LAS, en la medida en que el mismo no establece que se pueda tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado.

36 El Sr. Hörnfeldt subraya a este respecto que, puesto que tuvo un trabajo a tiempo parcial durante un largo período o su presencia en el mercado de trabajo fue anormalmente breve, la escasa cuantía de su pensión de jubilación no es razonable. Sostiene que la prórroga de su contrato de trabajo durante dos o tres años permitiría incrementar el importe de su pensión de jubilación en unas 2.000 SEK mensuales. Por tanto, el Sr. Hörnfeldt alega que se debe admitir una excepción a la regla de los 67 años para los trabajadores que, como él, deseen seguir trabajando.

37 Procede señalar que la prohibición de discriminaciones por motivos de edad enunciada en la Directiva 2000/78 debe entenderse a la luz del derecho a trabajar reconocido en el artículo 15, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De ello resulta que debe prestarse una atención especial a la participación de los trabajadores de más edad en la vida profesional y, por ende, en la vida económica, cultural y social. El mantenimiento en activo de estas personas favorece la diversidad en el empleo, que es un objetivo reconocido en el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78. Este mantenimiento contribuye asimismo al desarrollo personal y a la calidad de vida de los trabajadores afectados, conforme a las pretensiones del legislador de la Unión expresadas en los considerandos octavo, noveno y undécimo de esta Directiva (sentencia Fuchs y Köhler, antes citada, apartados 62 y 63).

38 A la hora de examinar si la medida controvertida en el litigio principal excede de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos y menoscaba de un modo excesivo los intereses de los trabajadores que alcanzan la edad de 67 años, procede situar tal medida en el contexto normativo en el que se inscribe y tomar en consideración tanto el perjuicio que puede ocasionar a las personas afectadas como los beneficios que de ella obtienen la sociedad en general y los individuos que la componen (sentencia Rosenblatt, antes citada, apartado 73).

39 A este respecto, debe ponerse de manifiesto, en primer lugar, que la regla de los 67 años atribuye a los interlocutores sociales la facultad de hacer uso, mediante contratos individuales o convenios colectivos, del mecanismo de extinción automática del contrato de trabajo únicamente a partir de los 67 años de edad, puesto que el artículo 32 bis de la LAS prohíbe establecer una edad obligatoria de jubilación inferior a 67 años. De este modo, dicho artículo confiere al trabajador el derecho absoluto a proseguir una actividad profesional hasta que cumpla 67 años, en particular para incrementar los ingresos sobre cuya base se calculará su pensión de jubilación y aumentar así el importe de ésta.

40 En segundo lugar, la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo resultante de una medida como la

prevista en el artículo 33 de la LAS no tiene como efecto automático compeler a las personas afectadas a retirarse definitivamente del mercado de trabajo. En efecto, por un lado, dicho artículo no instaura un régimen imperativo de jubilación forzosa. Establece en qué condiciones puede el empresario establecer excepciones de prohibición de la discriminación por razón de edad y resolver el contrato de trabajo de un trabajador basándose en que éste ha cumplido los 67 años de edad.

41 Por otra parte, el Gobierno sueco alegó que, si se resuelve el contrato de trabajo, el empresario podrá proponer al trabajador afectado un contrato de trabajo de duración determinada. Empleador y trabajador podrán acordar entonces libremente la duración de dicho contrato y podrán renovarlo también, cuando sea necesario.

42 En tercer lugar, la regla de los 67 años no se basa exclusivamente en que se haya alcanzado determinada edad, sino que tiene esencialmente en cuenta la circunstancia de que el trabajador obtiene, al término de su carrera profesional, una compensación económica mediante una renta de sustitución consistente en una pensión de jubilación (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia Rosenblatt, antes citada, apartado 48).

43 En efecto, de las observaciones presentadas al Tribunal de Justicia resulta que la edad indicada en el artículo 33 de la LAS, por un lado, se corresponde con la edad legal de jubilación en el momento de los hechos del litigio principal, y, por otro, es superior a la edad necesaria para tener derecho a una pensión de jubilación, la cual incluye, por lo general, tres elementos, a saber: la jubilación proporcional, la pensión por prima y la jubilación complementaria.

44 En cuarto lugar, de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia resulta que quienes no pueden ser beneficiarios de una pensión de jubilación vinculada a los ingresos, o cuya cuantía es escasa, pueden obtener una pensión de jubilación en forma de cobertura básica a partir de los 65 años, consistente en una pensión garantizada, una prestación de alojamiento y/o una prestación por vejez.

45 A este respecto, debe recordarse que el Tribunal de Justicia, en el apartado 47 de la sentencia Rosenblatt, antes citada, declaró que no se menoscababan excesivamente los intereses de los trabajadores afectados, pese a que, en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, la edad de jubilación era inferior a la establecida en el artículo 33 de la LAS y a que el importe de la pensión de jubilación percibida por la Sra. Rosenblatt era claramente inferior al que puede solicitar el Sr. Hörnfeldt.

46 A la vista de todos estos elementos, cuya exactitud corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, no se puede sostener válidamente que la Directiva 2000/78 se oponga a una medida nacional como la controvertida en el litigio principal.

47 En consecuencia, procede responder a las cuestiones planteadas que el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una medida nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, si tal medida está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima relativa a las políticas de empleo y del mer-

cado de trabajo y constituye un medio adecuado y necesario para lograrla.

Costas

48 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una medida nacional, como la controvertida en el litigio principal, que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, si tal medida está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima relativa a las políticas de empleo y del mercado de trabajo y constituye un medio adecuado y necesario para lograrla.

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 objetivo: Causas económicas. Despido de fecha anterior a la reforma laboral de 2012 que se declara improcedente en una fecha posterior a su entrada en vigor. Indemnización. Salarios de tramitación.

Sentencia SJ Castilla y León de 3 de marzo, I.L. 1

Ponente: **Exma. Sra. Sanch Aranasti**

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Se plantea en este recurso de suplicación una cuestión de plena actualidad, que no es otra que la aplicación de la reforma operada en la normativa laboral por el Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, en este caso, su aplicación a un supuesto de despido objetivo que se produce antes de la entrada en vigor de la citada norma, pero cuya improcedencia se declara en este recurso una vez entrada en vigor aquélla.

El proceso tiene su origen en la demanda de despido presentada por la trabajadora ante el Juzgado de lo Social; el juzgado desestima la demanda y declara el despido procedente. Interpuesto por la trabajadora el recurso de suplicación que examinamos, el Tribunal, resuelve en sentido contrario, es decir, estima el recurso y declara el despido improcedente ya que considera que la empresa no detalla en la carta de despido las causas motivadoras de la decisión empresarial extintiva; el Tribunal aduce que, aunque no se exige una absoluta pormenorización de los hechos que justifican la decisión, sí se requiere un relato suficiente de éstos, no admitiéndose la invocación de causas genéricas, en concreto, se argumenta que la carta no ofrece información alguna sobre el alegado nivel de descenso de ventas, ni sobre la falta de liquidez, o las pérdidas operadas, circunstancias que han sido alegadas como causa del despido.

Hechas estas precisiones el Tribunal se centra en lo que constituye la parte más interesante de la resolución, la fijación de la indemnización, una vez declarada la improcedencia del despido, para el caso de que el empresario no opte por la readmisión, y, sobre todo, la determinación de si procede o no reconocer a la trabajadora el derecho a percibir los salarios de tramitación.

Por lo que respecta a la indemnización, no se plantean dudas ya que el propio Real Decreto-ley 3/2012, estipula el modo de calcular la indemnización en estos casos: “La indemnización por

despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a la entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior”. “El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso”.

No ocurre lo mismo con los salarios de tramitación ya que la norma no prevé nada sobre su reconocimiento y será la Sala la que deba decidir sobre si el reconocimiento de dichos salarios de admite para la totalidad del período comprendido entre la fecha del despido declarado improcedente y la fecha de la notificación de la resolución o conforme a la nueva regulación, denegar íntegramente su reconocimiento (artículo 56 del ET), al no existir período transitorio.

El Tribunal se decanta por la primera de las opciones, reconociendo el derecho al percibo de los salarios de tramitación durante todo el período comprendido desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia y esta decisión la funda en dos argumentos: el primero, en el principio de irretroactividad de las leyes, salvo que éstas dispusiesen lo contrario (artículo 2.3 del Código Civil) y, segundo, en la sujeción del despido examinado en la sentencia a la normativa previa, que reconoce el sometimiento de los efectos de los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior, a esta última. Habrá que atender por tanto al momento de producirse el hecho causante, que no es otro que el despido de la trabajadora, para entender que este último se rige por la legislación sustantiva anterior, por producirse con anterioridad al 12 de febrero de 2012.

TEXTO DE LA SENTENCIA

----- ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.— En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 28 de noviembre de 2011 cuya parte dispositiva dice: Que desestimando la demanda presentada por DOÑA Enma contra LAS ACACIAS,S.C., DON Hipolito Y DOÑA Joaquina debo declarar y declaro procedente la decisión extintiva operada, absolviendo a la empresa LAS ACACIAS S.C. y a sus socios DON Hipolito Y DOÑA Joaquina de los pedimentos contenidos en la demanda.

Segundo.— En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: PRIMERO. Doña Enma ha venido prestando servicios para la empresa LAS ACACIAS S.C., integrada por los socios don Hipolito y doña Joaquina, con una antigüedad de 29 de marzo de 2.008, ostentando la categoría profesional de Ayudante de Camarera y salario mensual bruto con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias de 857,94 €. SEGUNDO. En fecha 23 de junio de 2.011 la empresa demandada notificó comunicación a la actora del siguiente tenor literal: Muy S.^a nuestra:De conformidad con lo dispuesto en el art. 53 de la vigente Ley del estatuto de los trabajadores, por la presente le vengo a comunicar que a partir del próximo día 23 de julio de 2011 cesara Vd. en la presentación de sus servicios para esta Empresa, en virtud de lo dispuesto en el art. 52.C, de la Ley del Estatutos de los Trabajadores.Como Vd. ya sabe, la situación de crisis generalizada, esta influyendo de forma negativa en esta empresa y ha provocado que la venta al detalle en el centro de la empre-

sa haya descendido a unos niveles verdaderamente preocupantes. Y las previsiones a corto y medio plazo no son esperanzadoras, sino todo lo contrario, por cuanto que los intentos de esta empresa de poder efectuar incrementos en las ventas no han dado el resultado esperado. Todo ello nos esta arrastrando a una constante falta de liquidez y a generar perdidas, lo que ha obligado a la dirección de la empresa a tomar la decisión de acordar la amortización de su puesto de trabajo, con el fin de intentar superar la grave situación económica negativa de la empresa. Por lo anteriormente expuesto, se hace del todo punto imposible mantenerle a Vd. en su puesto de trabajo.Dado que el cese efectivo en la Empresa no se producirá hasta el día 23 de Julio de 2011 (el ultimo día de trabajo será el 23 de Julio), a partir de la fecha de hoy dispondrá Vd. de una licencia retribuida de 6 horas semanales, con el fin de buscar empleo.Por último, hacerle saber que tiene a su disposición la indemnización legal establecida para los supuesto de despido por causas objetivas, prevista en el art. 53.b de la Ley del Estatuto de los trabajadores y consistente en una cantidad de veinte días de salario por año de servicio con el limite de doce mensualidades (lo que hace un total de 1.991,47 euros)Aprovecho la ocasión para agradecerle los servicios prestados e indicarle que, a partir del próximo día 23 de julio de 2011, tendrá a su disposición, en el domicilio de la empresa la correspondiente liquidación. TERCERO. La empresa demandada intentó entregar a la actora en el momento de notificarle la antedicha comunicación, el importe de la indemnización que le corresponde percibir, negándose DOÑA Enma a recibirla. CUARTO. LAS ACACIAS S.C., está dedicada a la actividad de explotación de Bar, la cual, en el segundo trimestre de 2.009 la empresa demandada obtuvo un beneficio de 1.605,29 €, que en el cuarto trimestre de dicho año

fue de 8.022,65 €, igual que en el cuarto trimestre de 2.011. En el primer trimestre de 2.011 el beneficio fue de 459,18 €, pasando a tener pérdidas en el segundo trimestre de 2.011 por importe de 1.515,13 €, que en el tercer trimestre de dicho año fueron de 213,75 €. QUINTO. La actora solicita se declare la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido que ha sido operado por la empresa demandada. SEXTO. Intentado acto de conciliación, se celebró con el resultado de sin avenencia. SÉPTIMO. La actora no ostenta ni ha ostentado el cargo de Representante de los Trabajadores.

Tercero.— Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

Cuarto.— En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

ENDEMNACIÓN DE DERECHO

Primero.— Dictada sentencia por el Juzgado de lo Social número Dos de Burgos en fecha 28 de noviembre de 2011 en procedimiento sobre despido registrado bajo el número de autos 619/2011 seguido a instancia de Doña Enma frente a la entidad Las Acacias S.C. D. Hipólito y Doña Joaquina por la que, desestimándose la demanda interpuesta, se declaraba procedente la decisión extintiva operada, absolviendo a los demandados de los pedimentos contenidos en la demanda, se alza la trabajadora en suplicación, impugnando el referido recurso los demandados.

Segundo.— Como primer motivo de recurso, y al amparo procesal de lo dispuesto en el apartado c) del art. 191 LPL, entiende la recurrente infringido el art. 53.1b) ET, así como la jurisprudencia interpretativa del mismo.

La cuestión a resolver al presente fundamento de derecho se centra en dilucidar si efectivamente la entrega del importe de la indemnización que la empresa dijo poner a disposición de la trabajadora se realizó de forma condicionada a la firma de finiquito, extremo negado en la resolución recurrida y que sostiene como cierto la recurrente.

Es sabido que las formalidades exigidas para la extinción del contrato de trabajo, al amparo de lo dispuesto en el art. 52 ET son: a) la comunicación escrita al trabajador con expresión de su causa; b) la puesta a disposición del trabajador de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades y c) la concesión de un plazo de preaviso durante el cual el trabajador tiene derecho a licencia retribuida de 6 horas semanales para buscar nuevo empleo.

Por su parte, la entrada en vigor del RDL 10/2010 de 16 de junio y posterior Ley 35/2010 supuso una modificación de la calificación judicial del despido objetivo en los supuestos en los que no se acreditara la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva, o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado primero del art. 53 ET, pasando dicha califica-

ción de la nulidad a la improcedencia. Asimismo, el art. 122.3 LPL fue modificado igualmente al objeto de incorporar tal delimitación en los supuestos de declaración de improcedencia del despido.

Respecto al requisito de la puesta a disposición de la indemnización prevista al trabajador, la doctrina judicial ha sido rigurosa al delimitar los supuestos de incumplimiento de este deber. Y así, dado que la norma exige simultaneidad entre la comunicación del despido y la entrega de la indemnización, se ha considerado que la existencia de un lapso temporal, por breve que sea, entre la comunicación del despido y la entrega de la indemnización es causa suficiente para determinar la nulidad del despido. Así, el mandato legal sólo puede entenderse cumplido si en el mismo acto en que el trabajador se sabe despedido y sin solución de continuidad, sin precisión de otro trámite ni cualquier quehacer complementario, puede disponer efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la ley le confiere (SSTS 11-6-82; 20-11-82; 29-4-88; 2-10-86 y 17-7-98).

Invoca el recurrente, con amparo en jurisprudencia que no cita, que la entrega de la indemnización fue condicionada, extremo que no puede ser aceptado a la vista de la declaración judicial fáctica consignada en sentencia, en cuyo hecho probado tercero, la Magistrada a quo sostiene que intentada la entrega de la indemnización por la empresa, la trabajadora se negó a recibirla, señalando a mayor abundamiento al fundamento de derecho cuarto y con valor de hecho probado que no ha resultado acreditado que la empresa vinculara la entrega del importe de la indemnización a la firma de documento de finiquito alguno.

Inmodificado el relato fáctico expuesto con anterioridad, por no invocarse causa de recurso alguno con sustento procesal en el art. 191 b) LPL, procede confirmar la solución alcanzada por la Juez a quo respecto al presupuesto exigido de entrega simultánea de la indemnización, por cuanto que, es sabido que son reiteradas las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia las que reconocen que no puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el Juzgador “a quo”, que ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado; el recurrente no puede validamente hacer, “sic et simpliciter”, una alegación genérica en contra del relato judicial; no puede tampoco alegar, sin más, la inexistencia de prueba que respalde dicho relato judicial; debe el recurrente basar su ataque al hecho concreto de que se trate, en prueba documental y/o pericial determinada; y además, el error de interpretación de prueba que se predica existente debe dimanar, de forma patente, clara y directa, de los documentos o pericias expresamente señalados al efecto, sin que haya de recurrirse a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas.

Y dado que el recurso de suplicación no se trata de una segunda instancia, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva valoración de la totalidad de los elementos probatorios (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1999), pues ello supondría, en definitiva, sustituir el criterio objetivo del Juzgador de instancia, por el de la parte, lógicamente parcial e interesado, lo que es inaceptable al suponer un desplazamiento en la función de enjuiciar que tanto el artículo 2.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial

como el artículo 117.3 de nuestra Constitución otorgan en exclusiva a los Jueces y Tribunales. Por todo ello, el motivo debe decaer.

Árcero.— Al amparo del apartado c) del art. 191 LPL, se formula el segundo motivo de recurso, por infracción del art. 24 CE, así como del art. 53.1 a) en relación con el art. 55 ET. En definitiva, expone el recurrente que el contenido de la carta de despido entregada a la trabajadora incurre en falta de motivación e inconcreción de las causas económicas alegadas en la misma, incumpléndose así uno de los presupuestos exigidos por la jurisprudencia interpretativa del apartado a) del art. 53 ET.

Respecto al requisito aquí examinado la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2010 fija la doctrina que a este respecto ha de aplicarse, doctrina que ha sido mantenida con posterioridad, en Sentencias de 1/7/2010 (Rcud 3439/09), 30/9/10 (Rcud 2268/09) y 10/11/11 (Roj 8041/2011) y que exige la expresión de las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario, sin que quepa una referencia genérica al tipo de despido en sí ni a la causa remota que genera la dificultad empresarial. Debe expresarse por tanto no la causa abstracta sino la causa concreta motivadora de la decisión y así lo ha entendido la doctrina científica en lo que concierne al despido objetivo por necesidades de la empresa (STS 1 julio 2010).

Así, ha reflejado la Sala Cuarta en Sentencias de fecha 19 de septiembre de 2011 y 30 de septiembre de 2010, recursos 4056/2010 y 2268/2009, entre otras muchas que: “El significado de la palabra “causa” en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del art. 51 ET [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 52 c) ET sobre el despido objetivo] las “causas motivadoras” (art. 51.3 ET, art. 51.4 ET art. 51.12 ET) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota”.

La comunicación escrita y la exigencia de causa tienen como finalidad proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos en que se funda el despido, sin que baste la remisión genérica a la causa objetiva de despido. La información ofrecida al trabajador en este caso ha de ser más plena en el despido objetivo que en el disciplinario, desde el momento en que las causas en un principio en cuanto insitas en el ámbito funcional de la empresa y ajenas a su quehacer, son desconocidas por el trabajador (STSJ Cataluña 18-03-05).

A ello debe añadirse que el control sobre las causas de extinción no se produce con carácter previo a la decisión extintiva, sino posteriormente en el proceso judicial iniciado por demanda del trabajador despedido, debiendo garantizarse así la adecuada defensa jurídica de este último, estando vetado al empleador, de conformidad con el art. 105.2 LPL, presentar otros motivos de oposición a la demanda que los constatados en la carta de despido, por lo que, tal y como ha declarado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Sentencia de 17-02-05, el empresario habrá de concretar los hechos que lo justifican precisamente en esa comunicación escrita.

Examinado el contenido de la carta entregada a la trabajadora, que se reproduce literalmente al ordinal fáctico segundo de la recurrida, y en lo que respecta a las causas motivadoras de la decisión empresarial, aquélla sostiene literalmente: “Como Vd. ya sabe, la situación de crisis generalizada está influyendo de forma negativa en esta empresa y ha provocado que la venta al detalle en el centro de la empresa haya descendido a unos niveles verdaderamente preocupantes (...). Todo ello nos está arrastrando a una constante falta de liquidez y a generar pérdidas, lo que ha obligado a la dirección de la empresa a tomar la decisión de acordar la amortización de su puesto de trabajo, con el fin de intentar superar la grave situación económica negativa de la empresa”.

A nuestro parecer, la expresión de las causas mencionadas incurren en un defecto de generalidad evidente, estimando acertados los argumentos del recurrente en este sentido. En primer lugar, la expresión “como Vd. ya sabe” da por hecho el conocimiento por parte de la trabajadora de las circunstancias relativas a la llevanza empresarial y seguimiento del negocio, lo que excede con mucho de las funciones de ayudante de camarera que aquélla desempeña.

A continuación, la misiva reza que la situación de crisis generalizada ha influido de forma negativa en la empresa, provocando que la venta al detalle haya descendido a niveles que la entidad califica como “preocupantes”, arrastrando a la misma a la falta de liquidez y a la generación de pérdidas. Si bien es cierto que no se exige una absoluta pormenorización de los hechos, si se requiere un relato suficiente de los mismos, vetándose la invocación de causas genéricas, que no son otras que las relatadas con anterioridad. La carta no ofrece ni un mínimo dato que permita conocer a la trabajadora a qué grado asciende el nivel de descenso de ventas, ni de la falta de liquidez, ni de las pérdidas operadas, datos en poder del empresario que sí han sido puestos en conocimiento de la Juzgadora a quo para acreditar la razonabilidad de la decisión extintiva. Ni tan siquiera se puso a disposición de la trabajadora, la documentación acreditativa de los datos anteriormente expuestos, a efectos de su posible revisión, aún cuando tal posibilidad comporte una carga adicional para aquélla que no está obligada a cumplir, máxime cuando, como dijimos, la finalidad de la comunicación no es otra que proporcionar al empleado la información necesaria para que conozca con la suficiente integridad, las causas a las que responde la decisión empresarial.

Todo ello conlleva a la estimación del motivo interpuesto, por infracción de lo dispuesto en el art. 53.1 a) ET, declarándose la improcedencia del despido operado, con revocación de la sentencia recurrida estimando con ello la

demanda formulada en cuanto a la pretensión de ser declarado el despido improcedente.

Ahora bien, respecto a las consecuencias legales inherentes a dicha declaración, la reforma operada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en vigor al momento del dictado de la presente, introduce modificaciones en las cuantías reconocidas al trabajador en materia de despido improcedente, variando las reconocidas por el apartado primero y segundo del art. 56 ET. Reza la nueva redacción de ambos apartados que “1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. 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”.

Y que caso de optarse por la readmisión “2. (...) el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación”.

La diferencia por ende entre el régimen anterior y el ahora previsto, se centra en el reconocimiento de una indemnización por despido inferior (33 días por año con un máximo de 24 mensualidades vs. 45 días por año, con un máximo de 33 mensualidades) así como a la falta de reconocimiento de los salarios de trámite en los supuestos en que el empresario opte por el abono de la indemnización, que tan sólo se reconoce a los supuestos de readmisión, salvo que el trabajador ostente la condición de representante legal de los trabajadores, en cuyo caso, se reconoce siempre el derecho a la percepción de dichos salarios, tanto si opta por la indemnización como por la readmisión. Ahora bien, la disposición transitoria quinta del citado Real Decreto, estipula el modo de calcular la indemnización por despido improcedente ante la entrada en vigor de la norma reglamentaria, apuntando su apartado segundo que: “2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a la entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior”. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso”.

Si bien es cierto que la mentada disposición legal ha previsto de forma explícita la regulación de un periodo transitorio para la aplicación de la nueva regulación indemnizatoria del despido improcedente, nada se expresa

en aquélla en lo referente al reconocimiento o no de los salarios de tramitación, planteándose a esta Sala la disyuntiva de decidir si el reconocimiento de dichos salarios se admite para la totalidad del periodo comprendido entre la fecha del despido declarado improcedente y la fecha de la notificación de la presente resolución o conforme a la nueva regulación, desconocer íntegramente su reconocimiento, por así imponerlo la nueva redacción del apartado segundo del art. 56 ET, al no existir periodo transitorio.

Tras debatir la cuestión, esta Sala ha optado por reconocer el abono de los salarios de tramitación, aplicando así la regulación anterior, durante todo el periodo comprendido desde la fecha del despido hasta la data de notificación de la presente resolución, y ello por las siguientes consideraciones:

1) Se ha de tener en cuenta la previsión contenida en el apartado 2.3 CC, precepto contenido en el Título Preliminar, Capítulo II regulador de los principios de aplicación de las normas jurídicas. Dicho precepto dispone la irretroactividad de las leyes, salvo que las mismas dispusieren lo contrario, principio de irretroactividad basado en el principio de seguridad jurídica reconocido por el art. 9.3 del Texto Constitucional, que garantiza entre otros, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales (el subrayado es nuestro). Dicho principio de irretroactividad, impide la aplicación al supuesto que aquí nos atañe de la nueva regulación contenida en el mentado Real Decreto respecto a los salarios de tramitación, al no preverse de forma expresa, retroactividad expresa respecto a estos últimos e incidir de forma negativa en los derechos anteriormente reconocidos, al eliminarse el reconocimiento de los salarios citados si se opta por la indemnización.

2) El sometimiento del despido aquí examinado a la normativa previa, concuerda con las previsiones contenidas en las disposición transitoria segunda del Código Civil, que reconoce el sometimiento de los efectos de los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior, a esta última. Habrá que atender por ende al momento de producirse el hecho causante, que no es otro que el despido de la trabajadora, para entender que este último, se rige por la legislación sustantiva anterior, por producirse con anterioridad al 12 de febrero de 2012. Y por ende, operar el reconocimiento de los salarios de trámite, conforme a esta última.

Y así, partiendo de los datos consignados en la recurrida acerca de la antigüedad de la recurrente (29 de marzo de 2008) y salario bruto mensual percibido (857,94 euros, con prorrateo de pagas extraordinarias), corresponderá el abono a la misma de una indemnización de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades desde la data consignada anteriormente hasta el 12 de febrero de 2012 por un importe total de 4.991,40 euros; así como una indemnización de 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades por importe de 169,20 euros, desde el 13 de febrero hasta el 28 de marzo de 2012.

Ambos conceptos suman una cantidad total de 5.160,60 euros, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente sentencia, a razón de 28,20 euros diarios. Sin costas

Cuarto.— Habiéndose declarado la improcedencia del despido en virtud del fundamento anterior, no ha lugar

a pronunciarse acerca del motivo tercero de recurso atinente a la razonabilidad de la decisión extintiva.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de la trabajadora Doña Enma frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de Burgos con fecha 28 de noviembre de 2011, Autos n.º 619/2011, en demanda sobre despido interpuesta por la hoy recurrente frente a la mercantil Las Acacias S.C, D. Hipolito y Doña Joaquina y con revocación de la misma y estimación en lo procedente de la demanda formulada debemos declarar y declaramos calificar como despido improcedente el cese de la trabajadora de fecha 23 de julio de 2011, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración, debiendo optar el empresario en el plazo legal de cinco días siguientes a la notificación de la presente resolución a readmitirla o indemnizarla en la cantidad de 5.160,60 € así como y en todo caso a abonarle los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, a razón de un salario diario de 28,20 euros. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y

León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J. y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley.

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley, salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz n.º 15 de Burgos, —en cualquiera de sus sucursales, con el n.º 1062/0000/65/000123/2012—.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 23-04-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3106/2011, IL 770/2012**
Despido: Inexistencia. Contrato fijo discontinuo. Falta de llamamiento. No constituye despido cuando la empresa comunica que no se producirán llamamientos porque las necesidades laborales se cubren con el personal fijo y que se procederá a efectuar llamamientos a partir de enero del año siguiente (2010). No constituye despido porque no hay voluntad extintiva empresarial, con independencia de la obligación de la empresa de cumplir con sus obligaciones contractuales, como es el deber de llamamiento en tiempo. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 24-04-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2243/2011, IL 771/2012**
Contrato fijo discontinuo: Llamamiento. Ayuntamiento de Madrid que integra en su plantilla la plantilla del Instituto Municipal de Deportes por extinción de éste y para el cual trabajaba el demandante. El llamamiento es conforme a derecho y su duración la requerida por los servicios que ha de prestar, no siendo de aplicación el convenio del Instituto citado, por haber sido derogado por el nuevo convenio del Ayuntamiento de Madrid. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 24-04-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2966/2011, IL 772/2012**
Sucesión de contratadas de empresas de seguridad en servicio de protección de personas: Subrogación empresarial. Interpretación del artículo 14 del convenio colectivo respecto del requisito de permanencia temporal en el servicio objeto de subrogación. Ha de interpretarse en el sentido de permanencia en la contrata objeto de subrogación. La subrogación procede cuando el trabajador ha prestado servicios, al menos 7 meses, en el servicio objeto de la contrata. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 27-04-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3524/2011, IL 774/2012**
Sucesión de contratadas de servicio de seguridad: Subrogación empresarial. Sucesión en el servicio de protección de personas. Requisito de permanencia de 7 meses de servicio a efectos de subrogación empresarial de la empresa entrante. Procede la subrogación si el trabajador ha prestado su servicio durante los 7 meses anteriores a la nueva contrata, en el servicio objeto de contratación, es decir en el servicio de protección de personas con independencia de cual haya sido la persona o personas escoltadas. Interpretación del artículo 14 del convenio colectivo de empresas de seguridad. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 30-04-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2153/2011, IL 775/2012**
Contrato indefinido fijo discontinuo: Empresa pública. Sucesión de contratos temporales para obra determinada. La naturaleza del contrato es de contrato indefinido discontinuo dada la actividad objeto del contrato cual es la prevención y extinción de incendios. Por ello, dado el carácter cíclico de la actividad, el contrato no se extinguió en la fecha que consta en la comunicación de la empresa, por finalización de los trabajos de su categoría dentro de la obra. Sin embargo, la falta de llamamiento en la siguiente temporada constituye un despido impropio. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 30-04-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2905/2011, IL 776/2012**
Jubilación anticipada: Mejora de las pensiones causadas antes del uno de enero de 2002. Jubilación anticipada forzosa por aplicación del convenio colectivo. Extinción del contrato por voluntad del empresario. Derecho a la mejora de la pensión. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 10-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3197/2011, IL 778/2012**
Sucesión de contratadas: Empresas de seguridad. Servicio de protección de personas. Subrogación empresarial. Interpretación del artículo 14 del convenio colectivo. Determinación del servicio objeto de subrogación. Se interpreta en el sentido de referencia a la contrata objeto de adjudicación, con independencia de las concretas personas escoltadas. Es en esa contrata donde ha de cumplirse el requisito de, al menos, 7 meses de servicio para que proceda la subrogación de la empresa entrante. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 15-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2329/2011, IL 779/2012**
Despido disciplinario: Requisitos formales. Requisitos establecidos en el convenio colectivo de aplicación (traslado al trabajador para alegaciones por plazo de cinco días). Incumplimiento. Despido impropio. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 16-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2227/2011, IL 781/2012**
Relación laboral: Existencia bajo la calificación formal de contrato administrativo. Trabajador que se inserta en la organización de la administración empleadora, Instituto Tecnológico "La Marañosa". [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 17-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 871/2011, IL 782/2012**
Relación laboral: Existencia. Perito tasador de empresa de seguros. Relación laboral bajo la fórmula de contrato civil de arrendamiento de servicios. Concurrencia de las notas definitorias de la relación laboral. Prestación de servicios en régimen de dependencia. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 17-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3148/2011, IL 784/2012**
Sucesión de contratas de empresas de seguridad: Servicio de protección de personas. Interpretación del artículo 14 del convenio colectivo. Cómputo de antigüedad a los efectos de subrogación empresarial de la empresa entrante. Permanencia de más de 7 meses en el servicio de protección de personas con independencia de quien sea la concreta persona protegida. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 18-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4187/2011, IL 785/2012**
Pensión de vejez SOVI: Periodo de carencia. Cotizaciones ficticias por parto. No es posible computar como cotizaciones ficticias el periodo de 112 días por hijo nacido con posterioridad al 1/1/1967 [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 21-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3546/2011, IL 787/2012**
Profesores de religión: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No constituye una modificación de tal naturaleza, y por tanto no está sujeta a los trámites del artículo 41 del ET, la modificación retributiva y de jornada que se produce como consecuencia de la demanda de la asignatura en cada curso escolar. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 22-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2111/2011, IL 788/2012**
Incapacidad permanente total para la profesión habitual: El desarrollo de la segunda actividad no es determinante para la declaración de no afecto de incapacidad permanente total tras revisión por mejoría. A estos efectos ha de valorarse las funciones que objetivamente integran la profesión (bombero). [SE ESTIMA]
- **T.S. de 23-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2405/2011, IL 790/2012**
Subsidio por Incapacidad Temporal: Obligación de abono, mientras el trabajador se encuentre impedido para trabajar y necesitando asistencia sanitaria, aunque haya transcurrido el plazo máximo legal. La obligación subsiste hasta la calificación del estado de incapacidad, aunque se resuelva que su estado no es incapacitante. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 30-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2862/2011, IL 793/2012**
Pensión de viudedad: Pareja de hecho. Requisitos. Acreditación de la existencia de pareja de hecho. Ha de acreditarse mediante documento público en el que conste su constitución o bien mediante la inscripción en el registro correspondiente. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 31-05-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 104/2011, IL 795/2012**
Jubilación parcial: Denegación por no reunir el periodo mínimo de carencia, y no siendo posible, a estos efectos, completar las cotizaciones con las efectuadas a clases pasivas. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 07-06-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL 796/2012**
Horas extraordinarias: Empresas de Seguridad. Los complementos convencionalmente establecidos para retribuir una específica situación o condición de trabajo no deben computarse para la determinación del precio de la hora ordinaria. El demandante no ha acreditado que las horas extraordinarias reclamadas se hubieran prestado en las circunstancias concretas para las que está previsto el abono de los complementos en cuestión. [SE ESTIMA]

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2012			JULIO		
JUNIO			★ 5 Discriminación por razón de la edad. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad de jubilación		
21	Adhesión de nuevos Estados miembros. Concesión de permiso de trabajo a estudiantes búlgaros T.J.U.E. de 21/06/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-15/11	J 751/2012	T.J.U.E. de 05/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-141/11	J 752/2012	[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado “Jurisprudencia comentada”]
			19	Cuestión prejudicial. Competencia en materia de contratos de trabajo. Concepto de establecimiento. Cláusula de sumisión procesal. Inmunidad jurisdiccional de los Estados T.J.U.E. de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-154/11	J 753/2012

Tribunal Constitucional

Día	Síntesis	Marginal
2012		
JUNIO		
4	Libertad sindical y negociación colectiva. Competencias negociadoras T.C. n.º 118/2012 de 04/06/2012, Recurso de Amparo n.º 3045/2008	J 756/2012

Tribunal Supremo

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2012			ABRIL		
23	Despido. Inexistencia. Falta de llamamiento T.S. Sala de lo Social de 23/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3106/2011	J 770/2012	24	Sucesión de contratas. Empresa de seguridad. Subrogación empresarial T.S. Sala de lo Social de 24/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2966/2011	J 772/2012
24	Contrato fijo discontinuo. Subrogación empresarial. LLlamamiento T.S. Sala de lo Social de 24/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2243/2011	J 771/2012	25	Derecho de lo representates sindicales a acceder a los locales de la empresa. Actividad sindical T.S. Sala de lo Social de 25/04/2012, Recurso de Casación n.º 56/2011	J 773/2012
			27	Sucesión de contratas. Empresas de seguridad. Protección de personas T.S. Sala de lo Social de 27/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3524/2011	J 774/2012

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
30	Contrato indefinido fijo discontinuo. Sucesión de contratos temporales. Falta de llamamiento T.S. Sala de lo Social de 30/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2153/2011	J 775/2012	21	Profesores de religión. Reducción de jornada T.S. Sala de lo Social de 21/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3546/2011	J 787/2012
30	Jubilación anticipada. Mejoras T.S. Sala de lo Social de 30/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2905/2011	J 776/2012	★ 22	Conflicto colectivo. Empresas de Contact Center. Descanso de cinco minutos T.S. Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación n.º 76/2011	J 789/2012
MAYO				[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	
9	Libertad sindical. Inexistencia de vulneración. Preaviso del uso del crédito sindical y acumulación mensual T.S. Sala de lo Social de 09/05/2012, Recurso de Casación n.º 221/2011	J 777/2012	22	Incapacidad permanente total. Desempeño de segunda actividad T.S. Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2111/2011	J 788/2012
10	Empresas de seguridad. Sucesión de contratos. Subrogación empresarial. Servicio de protección de personas T.S. Sala de lo Social de 10/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3197/2011	J 778/2012	23	Subsidio por IT. Superación del plazo máximo. Declaración de Incapacidad permanente T.S. Sala de lo Social de 23/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2405/2011	J 790/2012
15	Despido. Requisitos establecidos en el convenio colectivo. Incumplimiento T.S. Sala de lo Social de 15/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2329/2011	J 779/2012	24	Impugnación de acuerdo colectivo. Desestimación T.S. Sala de lo Social de 24/05/2012, Recurso de Casación n.º 118/2011	J 791/2012
16	Conflicto colectivo. Complemento de antigüedad T.S. Sala de lo Social de 16/05/2012, Recurso de Casación n.º 177/2011	J 780/2012	28	Conflicto colectivo. Impugnación de acuerdo extraestatutario T.S. Sala de lo Social de 28/05/2012, Recurso de Casación n.º 225/2011	J 792/2012
16	Relación laboral. Existencia bajo la forma de contrato administrativo T.S. Sala de lo Social de 16/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2227/2011	J 781/2012	30	Pensión de viudedad. Pareja de hecho T.S. Sala de lo Social de 30/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2862/2011	J 793/2012
17	Conflicto colectivo. Reducción salarial T.S. Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación n.º 252/2011	J 783/2012	31	Conflicto colectivo. Revisión salarial. Incremento del IPC T.S. Sala de lo Social de 31/05/2012, Recurso de Casación n.º 160/2011	J 794/2012
17	Jurisdicción social. Competencia. Relación laboral. Existencia T.S. Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 871/2011	J 782/2012	31	Jubilación parcial. Cotizaciones. Clases pasivas T.S. Sala de lo Social de 31/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 104/2011	J 795/2012
17	Sucesión de contrata de servicios. Empresas de seguridad. Protección de personas T.S. Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3148/2011	J 784/2012	JUNIO		
18	Pensión de vejez SOVI. Cotizaciones ficticias. Nacimiento de hijo. Ley Orgánica 3/07 T.S. Sala de lo Social de 18/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4187/2011	J 785/2012	7	Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto T.S. Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011	J 796/2012
21	Jurisdicción laboral. Competencia. Mantenimiento de condiciones retributivas T.S. Sala de lo Social de 21/05/2012, Recurso de Casación n.º 20/2011	J 786/2012	13	Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Movilidad T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 100/2011	J 797/2012
			★ 13	Conflicto colectivo. Reducción salarial T.S. Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 191/2011	J 798/2012
				[Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	

Audiencia Nacional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2012					
MAYO					
23	Derecho de libertad sindical. Vulneración. Administración pública. Elecciones sindicales A.N. Sala de lo Social n.º 57/2012 de 23/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 59/2012	J 769/2012	31	Conflicto colectivo. Desestimación. Grupo Endesa A.N. Sala de lo Social n.º 64/2012 de 31/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 83/2012	J 763/2012
★ 25	Conflicto colectivo. Aplicación del Acuerdo estatal del sector del metal A.N. Sala de lo Social n.º 58/2012 de 25/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 77/2012	J 768/2012	JUNIO		
★ 28	Conflicto colectivo. Aplicación del Acuerdo estatal del sector del metal A.N. Sala de lo Social n.º 60/2012 de 28/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 78/2012	J 767/2012	8	Conflicto colectivo. Plan de ayudas a la jubilación. Plan Nacional del Carbón A.N. Sala de lo Social n.º 66/2012 de 08/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 35/2012	J 762/2012
28	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Desestimación A.N. Sala de lo Social n.º 59/2012 de 28/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 66/2012	J 766/2012	11	Conflicto colectivo. Sucesión y subrogación de empresas. Desestimación A.N. Sala de lo Social n.º 67/2012 de 11/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 91/2012	J 757/2012
★ 30	Conflicto colectivo. Acuerdo estatal del sector metal. Ambito de aplicación A.N. Sala de lo Social n.º 63/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 76/2012	J 764/2012	12	Conflicto colectivo. Sucesión de plantilla A.N. Sala de lo Social n.º 68/2012 de 12/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 90/2012	J 758/2012
30	Conflicto colectivo. Delegados sindicales. Crédito horario. A.N. Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 84/2012	J 765/2012	13	Conflicto colectivo. Huelga ilegal. Desestimación A.N. Sala de lo Social n.º 69/2012 de 13/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 95/2012	J 759/2012
			18	Modificación sustancial de las condiciones laborales. Variación del porcentaje del sistema de bonus A.N. Sala de lo Social n.º 70/2012 de 18/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 80/2012	J 761/2012
			19	Conflicto colectivo. Abono de tablas salariales pactadas. Adecuación de procedimiento A.N. Sala de lo Social n.º 71/2012 de 19/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 107/2012	J 760/2012

Tribunales Superiores de Justicia

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía					
2012					
MARZO					
8	Despido discriminatorio de trabajador con discapacidad. Nulidad T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 778/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1465/2011	J 832/2012	29	Incapacidad permanente parcial. Despido objetivo precedente por ineptitud sobrevenida T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1093/2012 de 29/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1646/2011	J 855/2012
14	Despido disciplinario. Precedente. Prestación de servicios para otra empresa durante permiso no retribuido T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 921/2012 de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1441/2011	J 834/2012	Tribunal Superior de Justicia de Aragón		
15	SOVI. Cómputo de la cotización durante el descanso por maternidad T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 960/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1933/2011	J 836/2012	2012		
22	Huelga. Miembro del Comité de Huelga. Descuento salarial precedente T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1044/2012 de 22/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 315/2012	J 844/2012	FEBRERO		
			8	Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad. Inversión de la carga de la prueba T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 42/2012 de 08/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 9/2012	J 823/2012
			10	Despido disciplinario precedente. Transgresión de la buena fe. Conducta vejatoria de gerocultora T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 47/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 24/2012	J 827/2012

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
28	Despido colectivo. Procedimiento concursal. Acreditación de las causas de extinción contractual T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 81/2012 de 28/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 21/2012	J 859/2012	8	Relación laboral. Inexistencia. Funciones de Concejal con dedicación exclusiva T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 151/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 44/2012	J 831/2012
<p>Tribunal Superior de Justicia de Asturias</p> <p>2012</p> <p>FEBRERO</p>			15	Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Extinción por cobertura de plaza. Concurso de traslados T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 168/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 83/2012	J 838/2012
3	Designación de delegados sindicales. Se computan los votos en blanco T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 299/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3049/2011	J 816/2012	15	Sucesión de empresas. Pérdida de la condición de representante de los trabajadores T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 173/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 106/2012	J 835/2012
3	Diferencias salariales. Prescripción de la acción para reclamar T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 325/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3004/2011	J 814/2012	22	Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Impago de la prestación de incapacidad temporal T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 193/2012 de 22/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 147/2012	J 843/2012
3	Indemnización por demora de traslado. Estimación. Prescripción. Inexistencia T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 374/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 2496/2011	J 815/2012	28	Despido improcedente. Nulidad del periodo de prueba. Existencia de contrato previo T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 165/2012	J 854/2012
3	Pensión de jubilación. Base reguladora. Cotizaciones efectuadas durante periodo de jubilación parcial T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 301/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3024/2011	J 817/2012	28	Extinción del contrato de trabajo por causas económicas. Responsabilidad del FOGASA T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 214/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 183/2012	J 851/2012
10	Accidente de trabajo. Presunción de laboralidad. Incapacidad temporal. Conductor de camión T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 385/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3114/2011	J 824/2012	28	Extinción del contrato por causas objetivas. Improcedencia. Deficiente comunicación al trabajador T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 212/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 135/2012	J 849/2012
10	Despido objetivo por causas económicas. Procedencia T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 469/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3256/2011	J 826/2012	28	Personal laboral. Extinción de contrato eventual. Despido T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 133/2012	J 853/2012
10	Pensión de viudedad. Acreditación del vínculo matrimonial. Falta de inscripción en el Registro Civil T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 388/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3039/2011	J 825/2012	28	Reclamación de cantidad. Socios-trabajadores de cooperativa. Fecha de reconocimiento de la antigüedad T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 225/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 40/2012	J 852/2012
24	Discriminación. Inexistencia. Sistema de evaluación del desempeño. Cómputo del absentismo T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 564/2012 de 24/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3230/2011	J 858/2012	28	Vulneración de la buena fe contractual. Convenio colectivo de transportes urbanos T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 203/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 142/2012	J 850/2012
<p>Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León</p> <p>2012</p> <p>FEBRERO</p>			★ 28	Despido objetivo por causas económicas. Despido improcedente anterior a la reforma laboral de 2012 T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 218/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 123/2012 [Véase el comentario y el texto de la sentencia en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	J 828/2012
<p>Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha</p> <p>2012</p> <p>ENERO</p>			31	Contrato de seguro: Indemnización por daños y perjuicios. T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 84/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 1370/2011	J 804/2012
1	Despido disciplinario. Sustracción de dinero por empleado de banca T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 2098/2011	J 809/2012			
<p>MARZO</p>					
1	Despido objetivo por causas económicas. Improcedente. Falta de prueba T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 138/2012 de 01/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 55/2012	J 860/2012			

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
FEBRERO					
2	Banco. Excedencia voluntaria. No procede reingreso. Inexistencia de vacantes T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 91/2012 de 02/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1437/2011	J 810/2012			
3	Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de nulidad. Insultos a superior jerárquico T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 113/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1439/2011	J 812/2012			
3	Modificación de las condiciones laborales. Inexistencia. Movilidad funcional T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 104/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1372/2011	J 813/2012			
3	Pensión de jubilación. SOVI. Desestimación. Falta de cotización T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 114/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1428/2011	J 811/2012			
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña					
2012					
FEBRERO					
1	FOGASA. Indemnización por despido objetivo. Denegación. Despido colectivo T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 795/2012 de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 6625/2010	J 807/2012			
1	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Derecho a tres fines de semana seguidos de descanso T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 772/2012 de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 4640/2010	J 808/2012			
Tribunal Superior de Justicia de Extremadura					
2012					
ENERO					
30	Despido improcedente. Amenazas de la trabajadora a su superior T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 27/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 566/2011	J 799/2012			
30	Despido objetivo. Acuerdo extintivo entre empresa y trabajadores. Efectos liberatorios del finiquito T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 30/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 569/2011	J 800/2012			
30	Extinción del contrato de trabajo por motivos económicos. Procedencia T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 29/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 539/2011	J 801/2012			
31	Mejoras voluntarias. Indemnización por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 32/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 542/2011	J 805/2012			
31	Subsanación del requisito del depósito para recurrir. Compensación de cantidades en ejecución T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 33/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 592/2011	J 806/2012			
			FEBRERO		
7	Readmisión irregular. Falta de comunicación al trabajador de la fecha de reincorporación tras despido T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 41/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 550/2011	J 819/2012			
			Tribunal Superior de Justicia de Galicia		
			2012		
			FEBRERO		
8	Función pública. Exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 198/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 481/2009	J 821/2012			
			MARZO		
5	Accidente laboral. Indemnización por daños y perjuicios. Prescripción T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1258/2012 de 05/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1602/2008	J 857/2012			
6	Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido. Cesión ilegal de mano de obra. T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1363/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5148/2011	J 830/2012			
6	Grupo de empresas. Inexistencia. No existe responsabilidad solidaria por despido T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1370/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5322/2011	J 829/2012			
16	Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas continuadas de la empresa T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1691/2012 de 16/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6070/2011	J 837/2012			
19	Despido disciplinario procedente. Disminución del rendimiento de la trabajadora T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1685/2012 de 19/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5758/2011	J 839/2012			
20	Relación laboral. Inexistencia. Administrador solidario y socio de sociedad civil T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1692/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6085/2011	J 840/2012			
			Tribunal Superior de Justicia de La Rioja		
			2012		
			FEBRERO		
8	Funcionario público. Remuneración de funciones especiales de jefe de grupo T.S.J. La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 49/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 16/2011	J 822/2012			

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------	-----	----------	----------

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

2012

MARZO

- 12 Despido improcedente. Faltas de asistencia justificadas. Imprevisible situación carcelaria
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 248/2012 de 12/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 4312/2011 J 833/2012
- 20 Contrato por tiempo indefinido de carácter discontinuo. Despido nulo. Garantía de indemnidad
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 253/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5906/2011 J 841/2012
- 21 Relación laboral. Inexistencia. No concurren las notas de dependencia, ajeneidad y retribución
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 222/2012 de 21/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 189/2012 J 842/2012
- 23 Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Fraude de ley
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 273/2012 de 23/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6121/2011 J 846/2012
- 23 Sucesión de empresa. Sucesión de contratados. Despido improcedente
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 272/2012 de 23/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6052/2011 J 845/2012
- 26 Convenio colectivo. Controladores Aereos. Novación del contrato. Libertad sindical
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 283/2012 de 26/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6012/2011 J 847/2012
- 28 Convenio colectivo. Aplicación. Centros especiales de empleo. Subrogación improcedente
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 247/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 2880/2011 J 848/2012
- 30 Contrato de interinidad. Extinción contractual que constituye despido improcedente
T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 287/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6287/2011 J 856/2012

Tribunal Superior de Justicia de Murcia

2012

ENERO

- 30 Extinción a instancia del trabajador. Incumplimiento empresarial. Falta de abono de salarios
T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 792/2011 J 802/2012
- 30 Reincorporación tras excedencia. Inexistencia de vacante. No constituye despido
T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 61/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 716/2011 J 803/2012

FEBRERO

- 6 Despido objetivo. La declaración de nulidad del primer despido no produce necesariamente la nulidad del segundo
T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 86/2012 de 06/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 772/2011 J 818/2012

Tribunal Superior de Justicia de Valencia

2012

FEBRERO

- 7 Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas y disminución de ventas. Inexistencia de grupo de empresas
T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 354/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3403/2011 J 820/2012

Audiencias Provinciales

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------	-----	----------	----------

Audiencia Provincial de La Coruña

2012

MARZO

- 30 Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución
A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011 J 754/2012

Audiencia Provincial de Pontevedra

2012

ABRIL

- 24 Delito contra los derechos de los trabajadores. Lesiones
A.P. Pontevedra Sala de lo Penal n.º 75/2012 de 24/04/2012, Recurso de Apelación n.º 136/2011 J 755/2012

REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

ABSENTISMO

Discriminación. Inexistencia. Sistema de evaluación del desempeño. Cómputo del absentismo:
• T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 564/2012 de 24/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3230/2011, IL J 858/2012

ACCIDENTES DE TRABAJO

Existencia

Accidente de trabajo. Presunción de laboralidad. Incapacidad temporal. Conductor de camión:
• T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 385/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3114/2011, IL J 824/2012

Imprudencia profesional

Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución:
• A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011, IL J 754/2012

Incapacidad temporal

Función pública. Exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración:
• T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 198/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 481/2009, IL J 821/2012

Indemnización

Mejoras voluntarias. Indemnización por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo:
• T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 32/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 542/2011, IL J 805/2012

Presunción

Accidente de trabajo. Presunción de laboralidad. Incapacidad temporal. Conductor de camión:
• T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 385/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3114/2011, IL J 824/2012

ACCIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

Función pública. Exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración:
• T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 198/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 481/2009, IL J 821/2012

ACCIÓN PROTECTORA

Mejoras voluntarias

Mejoras voluntarias. Indemnización por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo:
• T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 32/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 542/2011, IL J 805/2012

ACUERDOS EXTRAESTATUTARIOS

Conflicto colectivo. Impugnación de acuerdo extraestatutario:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2012, Recurso de Casación n.º 225/2011, IL J 792/2012

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Categoría profesional

Funcionario público. Remuneración de funciones especiales de jefe de grupo:
• T.S.J. La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 49/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 16/2011, IL J 822/2012

AFILIACIÓN

Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado

Reclamación de cantidad. Socios-trabajadores de cooperativa. Fecha de reconocimiento de la antigüedad:
• T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 225/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 40/2012, IL J 852/2012

ANTIGÜEDAD

Conflicto colectivo. Complemento de antigüedad:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/05/2012, Recurso de Casación n.º 177/2011, IL J 780/2012

Reclamación de cantidad. Socios-trabajadores de cooperativa. Fecha de reconocimiento de la antigüedad:
• T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 225/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 40/2012, IL J 852/2012

CADUCIDAD

Diferencias salariales. Prescripción de la acción para reclamar:
• T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 325/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3004/2011, IL J 814/2012

CARTA DE DESPIDO

Despido disciplinario procedente. Transgresión de la buena fe. Conducta vejatoria de gerocultora:
• T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 47/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 24/2012, IL J 827/2012

Extinción del contrato por causas objetivas. Improcedencia. Deficiente comunicación al trabajador:
• T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 212/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 135/2012, IL J 849/2012

CATEGORÍA PROFESIONAL

Funcionario público. Remuneración de funciones especiales de jefe de grupo:
• T.S.J. La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 49/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 16/2011, IL J 822/2012

CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Conflicto colectivo. Sucesión y subrogación de empresas. Desestimación:
• Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 67/2012 de 11/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 91/2012, IL J 757/2012

Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido. Cesión ilegal de mano de obra:
• T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1363/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5148/2011, IL J 830/2012

CONCURSO DE ACREEDORES

Despido colectivo. Procedimiento concursal. Acreditación de las causas de extinción contractual:
• T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 81/2012 de 28/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 21/2012, IL J 859/2012

CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Complementos en función del trabajo realizado

Funcionario público. Remuneración de funciones especiales de jefe de grupo:
• T.S.J. La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 49/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 16/2011, IL J 822/2012

Domingos y festivos

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Nocturnidad

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Peligrosidad

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Complementos personales

Antigüedad

Conflicto colectivo. Complemento de antigüedad:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/05/2012, Recurso de Casación n.º 177/2011, IL J 780/2012

Reclamación de cantidad. Socios-trabajadores de cooperativa. Fecha de reconocimiento de la antigüedad:
• T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 225/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 40/2012, IL J 852/2012

Horas extraordinarias

Retribución

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Revisión salarial

Conflicto colectivo. Reducción salarial:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación n.º 252/2011, IL J 783/2012

Conflicto colectivo. Reducción salarial:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 191/2011, IL J 798/2012

Conflicto colectivo. Revisión salarial. Incremento del IPC:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/05/2012, Recurso de Casación n.º 160/2011, IL J 794/2012

CONFLICTOS COLECTIVOS

Desestimación

- Conflicto colectivo. Reducción salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación n.º 252/2011, IL J 783/2012
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 191/2011, IL J 798/2012

Conflicto colectivo. Desestimación. Grupo Endesa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 64/2012 de 31/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 83/2012, IL J 763/2012

Conflicto colectivo. Sucesión y subrogación de empresas. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 67/2012 de 11/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 91/2012, IL J 757/2012

Estimación

Conflicto colectivo. Complemento de antigüedad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/05/2012, Recurso de Casación n.º 177/2011, IL J 780/2012

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Movilidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 100/2011, IL J 797/2012

Derecho de lo representates sindicales a acceder a los locales de la empresa. Actividad sindical:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/04/2012, Recurso de Casación n.º 56/2011, IL J 773/2012

Conflicto colectivo. Acuerdo estatal del sector metal. Ámbito de aplicación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 63/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 76/2012, IL J 764/2012

Conflicto colectivo. Abono de tablas salariales pactadas. Adecuación de procedimiento:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 71/2012 de 19/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 107/2012, IL J 760/2012

Conflicto colectivo. Aplicación del Acuerdo estatal del sector del metal:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 60/2012 de 28/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 78/2012, IL J 767/2012

Conflicto colectivo. Sucesión de plantilla:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 68/2012 de 12/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 90/2012, IL J 758/2012

Modificación sustancial de las condiciones laborales. Variación del porcentaje del sistema de bonus:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 70/2012 de 18/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 80/2012, IL J 761/2012

Estimación parcial

Conflicto colectivo. Plan de ayudas a la jubilación. Plan Nacional del Carbón:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 66/2012 de 08/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 35/2012, IL J 762/2012

Procedimiento

Conflicto colectivo. Abono de tablas salariales pactadas. Adecuación de procedimiento:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 71/2012 de 19/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 107/2012, IL J 760/2012

CONTRATO DE TRABAJO

Concepto y requisitos

Cuestión prejudicial. Competencia en materia de contratos de trabajo. Concepto de establecimiento. Cláusula de sumisión procesal. Inmunidad jurisdiccional de los Estados:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-154/11, IL J 753/2012

Eventual

Producción (circunstancias de la)

Personal laboral. Extinción de contrato eventual. Despido:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 133/2012, IL J 853/2012

Extinción por causas económicas

Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas y disminución de ventas. Inexistencia de grupo de empresas:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 354/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3403/2011, IL J 820/2012

Extinción por causas objetivas

Despido objetivo por causas económicas. Improcedente. Falta de prueba:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 138/2012 de 01/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 55/2012, IL J 860/2012

Extinción del contrato de trabajo por motivos económicos. Procedencia:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 29/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 539/2011, IL J 801/2012

Extinción por impago de salarios

Extinción a instancia del trabajador. Incumplimiento empresarial. Falta de abono de salarios:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 792/2011, IL J 802/2012

Extinción por modificación de las condiciones de trabajo

Convenio colectivo. Controladores Aereos. Novación del contrato. Libertad sindical:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 283/2012 de 26/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6012/2011, IL J 847/2012

Fijos-discontinuos (trabajos)

Contrato fijo discontinuo. Subrogación empresarial. Llamamiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2243/2011, IL J 771/2012

Contrato indefinido fijo discontinuo. Sucesión de contratos temporales. Falta de llamamiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2153/2011, IL J 775/2012

Contrato por tiempo indefinido de carácter discontinuo. Despido nulo. Garantía de indemnidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 253/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5906/2011, IL J 841/2012

Indefinido (a tiempo)

Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Extinción por cobertura de plaza. Concurso de traslados:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 168/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 83/2012, IL J 838/2012

Inexistencia

Relación laboral. Inexistencia. Administrador solidario y socio de sociedad civil:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1692/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6085/2011, IL J 840/2012

Modificación

Convenio colectivo. Controladores Aereos. Novación del contrato. Libertad sindical:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 283/2012 de 26/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6012/2011, IL J 847/2012

Novación

Convenio colectivo. Controladores Aereos. Novación del contrato. Libertad sindical:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 283/2012 de 26/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6012/2011, IL J 847/2012

Obra o servicio determinado

Contrato indefinido fijo discontinuo. Sucesión de contratos temporales. Falta de llamamiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2153/2011, IL J 775/2012

Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido. Cesión ilegal de mano de obra.:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1363/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5148/2011, IL J 830/2012

Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Fraude de ley:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 273/2012 de 23/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6121/2011, IL J 846/2012

Período de prueba

Despido improcedente. Nulidad del periodo de prueba. Existencia de contrato previo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 165/2012, IL J 854/2012

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo. Controladores Aereos. Novación del contrato. Libertad sindical:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 283/2012 de 26/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6012/2011, IL J 847/2012

Aplicación e interpretación

Conflicto colectivo. Acuerdo estatal del sector metal. Ámbito de aplicación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 63/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 76/2012, IL J 764/2012

Conflicto colectivo. Aplicación del Acuerdo estatal del sector del metal:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 60/2012 de 28/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 78/2012, IL J 767/2012

Conflicto colectivo. Aplicación del Acuerdo estatal del sector del metal:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 58/2012 de 25/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 77/2012, IL J 768/2012

Vulneración de la buena fe contractual. Convenio colectivo de transportes urbanos:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 203/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 142/2012, IL J 850/2012

Convenio colectivo. Aplicación. Centros especiales de empleo. Subrogación improcedente:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 247/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 2880/2011, IL J 848/2012

Impugnación

Impugnación de acuerdo colectivo. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/05/2012, Recurso de Casación n.º 118/2011, IL J 791/2012

Revisión salarial

- Conflicto colectivo. Revisión salarial. Incremento del IPC:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/05/2012, Recurso de Casación n.º 160/2011, IL J 794/2012

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

- Jubilación parcial. Cotizaciones. Clases pasivas:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 104/2011, IL J 795/2012

CRÉDITO HORARIO

- Libertad sindical. Inexistencia de vulneración. Preaviso del uso del crédito sindical y acumulación mensual:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2012, Recurso de Casación n.º 221/2011, IL J 777/2012
- Conflicto colectivo. Delegados sindicales. Crédito horario:
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 84/2012, IL J 765/2012

CUESTIONES PREJUDICIALES

Competencia

- Cuestión prejudicial. Competencia en materia de contratos de trabajo. Concepto de establecimiento. Cláusula de sumisión procesal. Inmunidad jurisdiccional de los Estados:
 - Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-154/11, IL J 753/2012

DELEGADO SINDICAL

- Conflicto colectivo. Delegados sindicales. Crédito horario:
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 84/2012, IL J 765/2012
- Designación de delegados sindicales. Se computan los votos en blanco:
 - T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 299/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3049/2011, IL J 816/2012

DELITOS

Contra los derechos de los trabajadores

- Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución:
 - A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011, IL J 754/2012
- Delito contra los derechos de los trabajadores. Lesiones:
 - A.P. Pontevedra Sala de lo Penal n.º 75/2012 de 24/04/2012, Recurso de Apelación n.º 136/2011, IL J 755/2012

Imprudencia

- Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución:
 - A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011, IL J 754/2012

Lesiones

- Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución:
 - A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011, IL J 754/2012
- Delito contra los derechos de los trabajadores. Lesiones:
 - A.P. Pontevedra Sala de lo Penal n.º 75/2012 de 24/04/2012, Recurso de Apelación n.º 136/2011, IL J 755/2012

DEMANDA

De horas extras

- Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Modificación de las condiciones de trabajo

- Diferencias salariales. Prescripción de la acción para reclamar:
 - T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 325/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3004/2011, IL J 814/2012

Reincorporación tras excedencia

- Reincorporación tras excedencia. Inexistencia de vacante. No constituye despido:
 - T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 61/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 716/2011, IL J 803/2012

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Vulneración

- Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución:
 - A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011, IL J 754/2012

Derecho de huelga

- Huelga. Miembro del Comité de Huelga. Descuento salarial procedente:
 - T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1044/2012 de 22/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 315/2012, IL J 844/2012

Libertad sindical

- Libertad sindical. Inexistencia de vulneración. Preaviso del uso del crédito sindical y acumulación mensual:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2012, Recurso de Casación n.º 221/2011, IL J 777/2012

DESCANSOS

- Conflicto colectivo. Empresas de Contact Center. Descanso de cinco minutos:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación n.º 76/2011, IL J 789/2012

DESPIDO

Carta de despido

- Despido disciplinario procedente. Transgresión de la buena fe. Conducta vejatoria de gerocultora:
 - T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 47/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 24/2012, IL J 827/2012
- Extinción del contrato por causas objetivas. Improcedencia. Deficiente comunicación al trabajador:
 - T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 212/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 135/2012, IL J 849/2012

Contrato de fijo discontinuo

- Contrato indefinido fijo discontinuo. Sucesión de contratos temporales. Falta de llamamiento:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2153/2011, IL J 775/2012
- Despido. Inexistencia. Falta de llamamiento:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3106/2011, IL J 770/2012

Contrato de interinidad

- Contrato de interinidad. Extinción contractual que constituye despido improcedente:
 - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 287/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6287/2011, IL J 856/2012

Contrato de trabajo suspendido

- Cuestión prejudicial. Competencia en materia de contratos de trabajo. Concepto de establecimiento. Cláusula de sumisión procesal. Inmunidad jurisdiccional de los Estados:
 - Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-154/11, IL J 753/2012

Contrato para obra o servicio determinado

- Contrato indefinido fijo discontinuo. Sucesión de contratos temporales. Falta de llamamiento:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2153/2011, IL J 775/2012
- Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido. Cesión ilegal de mano de obra:
 - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1363/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5148/2011, IL J 830/2012
- Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Fraude de ley:
 - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 273/2012 de 23/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6121/2011, IL J 846/2012

Disciplinario

Improcedente

- Despido. Requisitos establecidos en el convenio colectivo. Incumplimiento:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2329/2011, IL J 779/2012
- Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de nulidad. Insultos a superior jerárquico:
 - T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 113/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1439/2011, IL J 812/2012

Procedente

- Despido disciplinario. Procedente. Prestación de servicios para otra empresa durante permiso no retribuido:
 - T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 921/2012 de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1441/2011, IL J 834/2012
- Despido disciplinario procedente. Transgresión de la buena fe. Conducta vejatoria de gerocultora:
 - T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 47/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 24/2012, IL J 827/2012
- Despido disciplinario procedente. Disminución del rendimiento de la trabajadora:
 - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1685/2012 de 19/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5758/2011, IL J 839/2012

Discriminación

- Despido discriminatorio de trabajador con discapacidad. Nulidad:
 - T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 778/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1465/2011, IL J 832/2012

Forma

- Despido. Requisitos establecidos en el convenio colectivo. Incumplimiento:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2329/2011, IL J 779/2012
- Despido. Requisitos establecidos en el convenio colectivo. Incumplimiento:
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2329/2011, IL J 779/2012

Despido improcedente. Nulidad del periodo de prueba. Existencia de contrato previo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 165/2012, IL J 854/2012

Inexistencia

Despido. Inexistencia. Falta de llamamiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3106/2011, IL J 770/2012

Nulo

Despido discriminatorio de trabajador con discapacidad. Nulidad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 778/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1465/2011, IL J 832/2012

Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad. Inversión de la carga de la prueba:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 42/2012 de 08/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 9/2012, IL J 823/2012

Objetivo

Despido objetivo. Acuerdo extintivo entre empresa y trabajadores. Efectos liberatorios del finiquito:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 30/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 569/2011, IL J 800/2012

Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas y disminución de ventas. Inexistencia de grupo de empresas:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 354/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3403/2011, IL J 820/2012

Opción de readmisión

Readmisión irregular. Falta de comunicación al trabajador de la fecha de reincorporación tras despido:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 41/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 550/2011, IL J 819/2012

Despido disciplinario. Procedente. Prestación de servicios para otra empresa durante permiso no retribuido:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 921/2012 de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1441/2011, IL J 834/2012

Incapacidad permanente parcial. Despido objetivo procedente por ineptitud sobrenvenida:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1093/2012 de 29/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1646/2011, IL J 855/2012

Despido objetivo. Acuerdo extintivo entre empresa y trabajadores. Efectos liberatorios del finiquito:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 30/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 569/2011, IL J 800/2012

Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas y disminución de ventas. Inexistencia de grupo de empresas:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 354/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3403/2011, IL J 820/2012

Por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión etc (prohibición)

Discriminación por razón de la edad. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad de jubilación:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 05/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-141/11, IL J 752/2012

Salarial

Discriminación. Inexistencia. Sistema de evaluación del desempeño. Cómputo del absentismo:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 564/2012 de 24/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3230/2011, IL J 858/2012

EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

Subsanación del requisito del depósito para recurrir. Compensación de cantidades en ejecución:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 33/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 592/2011, IL J 806/2012

ELECCIONES SINDICALES

Derecho de libertad sindical. Vulneración. Administración pública. Elecciones sindicales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2012 de 23/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 59/2012, IL J 769/2012

EMPRESARIO Y EMPRESA

Grupo de empresas

Grupo de empresas. Inexistencia. No existe responsabilidad solidaria por despido:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1370/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5322/2011, IL J 829/2012

Sucesión de empresa

Sucesión de contratas. Empresa de seguridad. Subrogación empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2966/2011, IL J 772/2012

Sucesión de contratas. Empresas de seguridad. Protección de personas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3524/2011, IL J 774/2012

Conflicto colectivo. Sucesión de plantilla:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 68/2012 de 12/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 90/2012, IL J 758/2012

Conflicto colectivo. Sucesión y subrogación de empresas. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 67/2012 de 11/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 91/2012, IL J 757/2012

EXCEDENCIAS

Voluntaria

Banco. Excedencia voluntaria. No procede reingreso. Inexistencia de vacantes:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 91/2012 de 02/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1437/2011, IL J 810/2012

Reincorporación tras excedencia. Inexistencia de vacante. No constituye despido:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 61/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 716/2011, IL J 803/2012

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Despido colectivo. Procedimiento concursal. Acreditación de las causas de extinción contractual:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 81/2012 de 28/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 21/2012, IL J 859/2012

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Extinción por cobertura de plaza. Concurso de traslados:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 168/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 83/2012, IL J 838/2012

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas y disminución de ventas. Inexistencia de grupo de empresas:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 354/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3403/2011, IL J 820/2012

Causas objetivas

Despido objetivo por causas económicas. Procedencia:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 469/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3256/2011, IL J 826/2012

Despido objetivo por causas económicas. Despido improcedente anterior a la reforma laboral de 2012:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 218/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 123/2012, IL J 828/2012

Despido objetivo por causas económicas. Improcedente. Falta de prueba:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 138/2012 de 01/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 55/2012, IL J 860/2012

Extinción del contrato de trabajo por causas económicas. Responsabilidad del FOGASA:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 214/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 183/2012, IL J 851/2012

Extinción del contrato por causas objetivas. Improcedencia. Deficiente comunicación al trabajador:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 212/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 135/2012, IL J 849/2012

Extinción del contrato de trabajo por motivos económicos. Procedencia:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 29/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 539/2011, IL J 801/2012

Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas continuadas de la empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1691/2012 de 16/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6070/2011, IL J 837/2012

Despido objetivo. La declaración de nulidad del primer despido no produce necesariamente la nulidad del segundo:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 86/2012 de 06/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 772/2011, IL J 818/2012

Despido

Cuestión prejudicial. Competencia en materia de contratos de trabajo. Concepto de establecimiento. Cláusula de sumisión procesal. Inmunidad jurisdiccional de los Estados:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-154/11, IL J 753/2012

Despido colectivo

Despido colectivo. Procedimiento concursal. Acreditación de las causas de extinción contractual:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 81/2012 de 28/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 21/2012, IL J 859/2012

FOGASA. Indemnización por despido objetivo. Denegación. Despido colectivo:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 795/2012 de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 6625/2010, IL J 807/2012

Despido disciplinario

Despido disciplinario. Procedente. Prestación de servicios para otra empresa durante permiso no retribuido:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 921/2012 de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1441/2011, IL J 834/2012

Despido disciplinario procedente. Transgresión de la buena fe. Conducta vejatoria de gerocultora:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 47/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 24/2012, IL J 827/2012

Despido disciplinario. Sustracción de dinero por empleado de banca:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 2098/2011, IL J 809/2012

Despido disciplinario improcedente. Inexistencia de nulidad. Insultos a superior jerárquico:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 113/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1439/2011, IL J 812/2012

Despido improcedente. Amenazas de la trabajadora a su superior:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 27/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 566/2011, IL J 799/2012

Despido disciplinario procedente. Disminución del rendimiento de la trabajadora:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1685/2012 de 19/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5758/2011, IL J 839/2012

Despido improcedente

Despido improcedente. Faltas de asistencia justificadas. Imprevisible situación carcelaria:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 248/2012 de 12/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 4312/2011, IL J 833/2012

Despido nulo

Despido discriminatorio de trabajador con discapacidad. Nulidad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 778/2012 de 08/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1465/2011, IL J 832/2012

Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad. Inversión de la carga de la prueba:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 42/2012 de 08/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 9/2012, IL J 823/2012

Contrato por tiempo indefinido de carácter discontinuo. Despido nulo. Garantía de indemnidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 253/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5906/2011, IL J 841/2012

Despido por causas objetivas

Incapacidad permanente parcial. Despido objetivo procedente por ineptitud sobrevenida:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1093/2012 de 29/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1646/2011, IL J 855/2012

Despido objetivo por causas económicas. Procedencia:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 469/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3256/2011, IL J 826/2012

Despido objetivo por causas económicas. Despido improcedente anterior a la reforma laboral de 2012:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 218/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 123/2012, IL J 828/2012

Despido objetivo por causas económicas. Improcedente. Falta de prueba:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 138/2012 de 01/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 55/2012, IL J 860/2012

Extinción del contrato de trabajo por causas económicas. Responsabilidad del FOGASA:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 214/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 183/2012, IL J 851/2012

Extinción del contrato por causas objetivas. Improcedencia. Deficiente comunicación al trabajador:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 212/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 135/2012, IL J 849/2012

Extinción del contrato de trabajo por motivos económicos. Procedencia:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 29/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 539/2011, IL J 801/2012

Despido objetivo. La declaración de nulidad del primer despido no produce necesariamente la nulidad del segundo:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 86/2012 de 06/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 772/2011, IL J 818/2012

Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas y disminución de ventas. Inexistencia de grupo de empresas:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 354/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3403/2011, IL J 820/2012

Liquidación y finiquito

Despido objetivo. Acuerdo extintivo entre empresa y trabajadores. Efectos liberatorios del finiquito:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 30/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 569/2011, IL J 800/2012

Por causas objetivas

Despido objetivo por causas económicas. Procedencia:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 469/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3256/2011, IL J 826/2012

Despido objetivo por causas económicas. Despido improcedente anterior a la reforma laboral de 2012:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 218/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 123/2012, IL J 828/2012

Despido objetivo por causas económicas. Improcedente. Falta de prueba:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 138/2012 de 01/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 55/2012, IL J 860/2012

Extinción del contrato por causas objetivas. Improcedencia. Deficiente comunicación al trabajador:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 212/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 135/2012, IL J 849/2012

Extinción del contrato de trabajo por motivos económicos. Procedencia:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 29/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 539/2011, IL J 801/2012

Despido objetivo. La declaración de nulidad del primer despido no produce necesariamente la nulidad del segundo:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 86/2012 de 06/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 772/2011, IL J 818/2012

Ineptitud conocida o sobrevenida

Incapacidad permanente parcial. Despido objetivo procedente por ineptitud sobrevenida:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1093/2012 de 29/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1646/2011, IL J 855/2012

Necesidad de amortizar el puesto de trabajo

Despido objetivo por causas económicas. Pérdidas continuadas de la empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1691/2012 de 16/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6070/2011, IL J 837/2012

Por voluntad de los sujetos

Dimisión extraordinaria o causal del trabajador

Extinción a instancia del trabajador. Incumplimiento empresarial. Falta de abono de salarios:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 792/2011, IL J 802/2012

Voluntad del trabajador

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Impago de la prestación de incapacidad temporal:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 193/2012 de 22/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 147/2012, IL J 843/2012

EXTRANJEROS

Permiso de trabajo

Adhesión de nuevos Estados miembros. Concesión de permiso de trabajo a estudiantes búlgaros:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21/06/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-15/11, IL J 751/2012

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Extinción del contrato de trabajo por causas económicas. Responsabilidad del FOGASA:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 214/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 183/2012, IL J 851/2012

FOGASA. Indemnización por despido objetivo. Denegación. Despido colectivo:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 795/2012 de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 6625/2010, IL J 807/2012

GRUPO DE EMPRESAS

Grupo de empresas. Inexistencia. No existe responsabilidad solidaria por despido:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1370/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5322/2011, IL J 829/2012

HORAS EXTRAORDINARIAS

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

HUELGA

Huelga. Miembro del Comité de Huelga. Descuento salarial procedente:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1044/2012 de 22/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 315/2012, IL J 844/2012

Illegal

Conflicto colectivo. Huelga ilegal. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 69/2012 de 13/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 95/2012, IL J 759/2012

IMPRUDENCIA

Absolución

Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución:

- A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011, IL J 754/2012

Simple

Con resultado lesiones

Delito contra los derechos de los trabajadores. Lesiones:

- A.P. Pontevedra Sala de lo Penal n.º 75/2012 de 24/04/2012, Recurso de Apelación n.º 136/2011, IL J 755/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA

Total

Enfermedad común

Incapacidad permanente total. Desempeño de segunda actividad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2111/2011, IL J 788/2012

INCAPACIDAD PERMANENTE

Conceptos generales

Incapacidad permanente total. Desempeño de segunda actividad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2111/2011, IL J 788/2012

Incapacidad permanente parcial

Incapacidad permanente parcial. Despido objetivo procedente por ineptitud sobrevenida:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1093/2012 de 29/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1646/2011, IL J 855/2012

Incapacidad permanente total

Incapacidad permanente total. Desempeño de segunda actividad:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2111/2011, IL J 788/2012

INCAPACIDAD TEMPORAL

Función pública. Exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración:
• T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 198/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 481/2009, IL J 821/2012

Agotamiento de la prestación

Subsidio por IT. Superación del plazo máximo. Declaración de Incapacidad permanente:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2405/2011, IL J 790/2012

Prestación económica

Duración

Subsidio por IT. Superación del plazo máximo. Declaración de Incapacidad permanente:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2405/2011, IL J 790/2012

INDEMNIZACIÓN

Indemnización por demora de traslado. Estimación. Prescripción. Inexistencia:
• T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 374/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 2496/2011, IL J 815/2012

Mejoras voluntarias. Indemnización por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo:
• T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 32/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 542/2011, IL J 805/2012

INFRACCIONES Y SANCIONES

Infracciones muy graves

Vulneración de la buena fe contractual. Convenio colectivo de transportes urbanos:
• T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 203/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 142/2012, IL J 850/2012

INTERESES DE DEMORA

Subsanación del requisito del depósito para recurrir. Compensación de cantidades en ejecución:
• T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 33/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 592/2011, IL J 806/2012

INTERINIDAD (CONTRATO DE)

Contrato de interinidad. Extinción contractual que constituye despido improcedente:
• T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 287/2012 de 30/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6287/2011, IL J 856/2012

JUBILACIÓN

Anticipada

Jubilación anticipada. Mejoras:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2905/2011, IL J 776/2012

Contrato a tiempo parcial

Pensión de jubilación. Base reguladora. Cotizaciones efectuadas durante periodo de jubilación parcial:
• T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 301/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3024/2011, IL J 817/2012

Parcial

Jubilación parcial. Cotizaciones. Clases pasivas:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 104/2011, IL J 795/2012

Prejubilación

Conflicto colectivo. Plan de ayudas a la prejubilación. Plan Nacional del Carbón:
• Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 66/2012 de 08/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 35/2012, IL J 762/2012

Seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI)

SOVI. Cómputo de la cotización durante el descanso por maternidad:
• T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 960/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1933/2011, IL J 836/2012

Pensión de jubilación. SOVI. Desestimación. Falta de cotización:
• T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 114/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1428/2011, IL J 811/2012

JURISDICCIÓN SOCIAL

Competencia

Jurisdicción laboral. Competencia. Mantenimiento de condiciones retributivas:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2012, Recurso de Casación n.º 20/2011, IL J 786/2012

Jurisdicción social. Competencia. Relación laboral. Existencia:

• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 871/2011, IL J 782/2012

LESIONES

Imprudentes

Delito imprudente contra los derechos de los trabajadores. Absolución:
• A.P. La Coruña Sala de lo Penal n.º 50/2012 de 30/03/2012, Recurso de Apelación n.º 259/2011, IL J 754/2012

Delito contra los derechos de los trabajadores. Lesiones:
• A.P. Pontevedra Sala de lo Penal n.º 75/2012 de 24/04/2012, Recurso de Apelación n.º 136/2011, IL J 755/2012

LIBERTAD SINDICAL

Derecho de libertad sindical. Vulneración. Administración pública. Elecciones sindicales:

• Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2012 de 23/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 59/2012, IL J 769/2012

Convenio colectivo. Controladores Aereos. Novación del contrato. Libertad sindical:

• T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 283/2012 de 26/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6012/2011, IL J 847/2012

Acción sindical

Libertad sindical y negociación colectiva. Competencias negociadoras:
• Tribunal Constitucional n.º 118/2012 de 04/06/2012, Recurso de Amparo n.º 3045/2008, IL J 756/2012

Contenido

Representación sindical en la empresa

Derecho de los representantes sindicales a acceder a los locales de la empresa. Actividad sindical:
• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/04/2012, Recurso de Casación n.º 56/2011, IL J 773/2012

Tutela del derecho fundamental

Libertad sindical y negociación colectiva. Competencias negociadoras:
• Tribunal Constitucional n.º 118/2012 de 04/06/2012, Recurso de Amparo n.º 3045/2008, IL J 756/2012

Libertad sindical. Inexistencia de vulneración. Preaviso del uso del crédito sindical y acumulación mensual:

• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2012, Recurso de Casación n.º 221/2011, IL J 777/2012

MEJORAS VOLUNTARIAS

Mejoras voluntarias. Indemnización por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo:
• T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 32/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 542/2011, IL J 805/2012

Seguro

Accidente laboral

Mejoras voluntarias. Indemnización por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo:
• T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 32/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 542/2011, IL J 805/2012

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Movilidad

Funcional

Modificación de las condiciones laborales. Inexistencia. Movilidad funcional:

• T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 104/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1372/2011, IL J 813/2012

Sustancial de las condiciones de trabajo

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Movilidad:

• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2012, Recurso de Casación n.º 100/2011, IL J 797/2012

Profesores de religión. Reducción de jornada:

• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3546/2011, IL J 787/2012

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Desestimación:

• Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 59/2012 de 28/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 66/2012, IL J 766/2012

Modificación sustancial de las condiciones laborales. Variación del porcentaje del sistema de bonus:

• Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 70/2012 de 18/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 80/2012, IL J 761/2012

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Derecho a tres fines de semana seguidos de descanso:

• T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 772/2012 de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 4640/2010, IL J 808/2012

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Traslados

Indemnización por demora de traslado. Estimación. Prescripción. Inexistencia:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 374/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 2496/2011, IL J 815/2012

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2862/2011, IL J 793/2012

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Libertad sindical

Derecho de libertad sindical. Vulneración. Administración pública. Elecciones sindicales:
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2012 de 23/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 59/2012, IL J 769/2012

NOCTURNIDAD

Complemento

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

PELIGROSIDAD

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

PENSIÓN

De jubilación

Pensión de jubilación. Base reguladora. Cotizaciones efectuadas durante periodo de jubilación parcial:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 301/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3024/2011, IL J 817/2012

De viudedad

Pensión de viudedad. Acreditación del vínculo matrimonial. Falta de inscripción en el Registro Civil:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 388/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3039/2011, IL J 825/2012

PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA

Adhesión de nuevos Estados miembros. Concesión de permiso de trabajo a estudiantes búlgaros:
 • Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21/06/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-15/11, IL J 751/2012

PRESCRIPCIÓN

Indemnización por demora de traslado. Estimación. Prescripción. Inexistencia:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 374/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 2496/2011, IL J 815/2012

Acciones y derechos

Accidente laboral. Indemnización por daños y perjuicios. Prescripción:
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1258/2012 de 05/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1602/2008, IL J 857/2012

Cómputo del plazo

Diferencias salariales. Prescripción de la acción para reclamar:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 325/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3004/2011, IL J 814/2012

PRESTACIONES

Jubilación

Contrato de relevo jubilación parcial

Pensión de jubilación. Base reguladora. Cotizaciones efectuadas durante periodo de jubilación parcial:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 301/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3024/2011, IL J 817/2012

Viudedad

Pensión de viudedad. Acreditación del vínculo matrimonial. Falta de inscripción en el Registro Civil:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 388/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3039/2011, IL J 825/2012

PREVENCIÓN DE INOCENCIA

Delito contra los derechos de los trabajadores. Lesiones:
 • A.P. Pontevedra Sala de lo Penal n.º 75/2012 de 24/04/2012, Recurso de Apelación n.º 136/2011, IL J 755/2012

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Igualdad de trato

Discriminación por razón de la edad. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad de jubilación:
 • Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 05/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-141/11, IL J 752/2012

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Discriminación por razón de la edad. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad de jubilación:
 • Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 05/07/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-141/11, IL J 752/2012

PROCEDIMIENTO CONCURSAL

Despido colectivo. Procedimiento concursal. Acreditación de las causas de extinción contractual:
 • T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 81/2012 de 28/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 21/2012, IL J 859/2012

PROCEDIMIENTO LABORAL

Adecuación

Conflicto colectivo. Abono de tablas salariales pactadas. Adecuación de procedimiento:
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 71/2012 de 19/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 107/2012, IL J 760/2012

Ejecución

Liquidación de intereses

Subsanación del requisito del depósito para recurrir. Compensación de cantidades en ejecución:
 • T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 33/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 592/2011, IL J 806/2012

Procesos especiales

Proceso por movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Diferencias salariales. Prescripción de la acción para reclamar:
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 325/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3004/2011, IL J 814/2012

READMISIÓN AL TRABAJO

Readmisión irregular. Falta de comunicación al trabajador de la fecha de reincorporación tras despido:
 • T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 41/2012 de 07/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 550/2011, IL J 819/2012

RECURSO DE SUPLICACIÓN

Nulidad de actuaciones

Subsanación del requisito del depósito para recurrir. Compensación de cantidades en ejecución:
 • T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 33/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 592/2011, IL J 806/2012

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Faltas

Graves

Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo

Despido disciplinario procedente. Disminución del rendimiento de la trabajadora:
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1685/2012 de 19/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5758/2011, IL J 839/2012

Muy graves

Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza

Despido disciplinario. Procedente. Prestación de servicios para otra empresa durante permiso no retribuido:
 • T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 921/2012 de 14/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1441/2011, IL J 834/2012

Despido disciplinario procedente. Transgresión de la buena fe. Conducta vejatoria de gerocultora:
 • T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 47/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 24/2012, IL J 827/2012

Vulneración de la buena fe contractual. Convenio colectivo de transportes urbanos:
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 203/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 142/2012, IL J 850/2012

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Sucesión de empresas. Pérdida de la condición de representante de los trabajadores:
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 173/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 106/2012, IL J 835/2012

Crédito horario

Libertad sindical. Inexistencia de vulneración. Preaviso del uso del crédito sindical y acumulación mensual:
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2012, Recurso de Casación n.º 221/2011, IL J 777/2012

Conflicto colectivo. Delegados sindicales. Crédito horario.:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 84/2012, IL J 765/2012

RESPONSABILIDAD

Patrimonio de las Administraciones Públicas

Principios de responsabilidad

Función pública. Exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 198/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 481/2009, IL J 821/2012

Procedimiento de responsabilidad patrimonial

Función pública. Exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 198/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 481/2009, IL J 821/2012

Responsabilidad solidaria

Grupo de empresas. Inexistencia. No existe responsabilidad solidaria por despido:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1370/2012 de 06/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5322/2011, IL J 829/2012

SALARIO

Antigüedad

Reclamación de cantidad. Socios-trabajadores de cooperativa. Fecha de reconocimiento de la antigüedad:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 225/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 40/2012, IL J 852/2012

Complementos o pluses: Antigüedad

Conflicto colectivo. Complemento de antigüedad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/05/2012, Recurso de Casación n.º 177/2011, IL J 780/2012

Reclamación de cantidad. Socios-trabajadores de cooperativa. Fecha de reconocimiento de la antigüedad:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 225/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 40/2012, IL J 852/2012

Complementos o pluses: Desplazamiento

Funcionario público. Remuneración de funciones especiales de jefe de grupo:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 49/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 16/2011, IL J 822/2012

Complementos o pluses: Especial responsabilidad

Funcionario público. Remuneración de funciones especiales de jefe de grupo:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 49/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 16/2011, IL J 822/2012

Complementos o pluses: Festivos

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Complementos o pluses: Nocturnidad

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Complementos o pluses: Otros conceptos

Funcionario público. Remuneración de funciones especiales de jefe de grupo:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Contencioso-Administrativo n.º 49/2012 de 08/02/2012, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 16/2011, IL J 822/2012

Complementos o pluses: Penosidad, toxicidad o peligrosidad

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Descuentos

Huelga. Miembro del Comité de Huelga. Descuento salarial procedente:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1044/2012 de 22/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 315/2012, IL J 844/2012

Horas extraordinarias

Retribución de horas extraordinarias en empresas de seguridad. Incidencia de los complementos en razón del puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3512/2011, IL J 796/2012

Huelga

Huelga. Miembro del Comité de Huelga. Descuento salarial procedente:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1044/2012 de 22/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 315/2012, IL J 844/2012

SEGURIDAD SOCIAL

Prestaciones económicas

Incapacidad temporal

Subsidio por IT. Superación del plazo máximo. Declaración de Incapacidad permanente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2405/2011, IL J 790/2012

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

Pensión de vejez SOVI. Cotizaciones ficticias. Nacimiento de hijo. Ley Orgánica 3/07:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4187/2011, IL J 785/2012

SOVI. Cómputo de la cotización durante el descanso por maternidad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 960/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 1933/2011, IL J 836/2012

Pensión de jubilación. SOVI. Desestimación. Falta de cotización:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 114/2012 de 03/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 1428/2011, IL J 811/2012

SINDICATOS

Acción sindical

Libertad sindical y negociación colectiva. Competencias negociadoras:

- Tribunal Constitucional n.º 118/2012 de 04/06/2012, Recurso de Amparo n.º 3045/2008, IL J 756/2012

Libertad sindical

Derecho de los representantes sindicales a acceder a los locales de la empresa. Actividad sindical:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/04/2012, Recurso de Casación n.º 56/2011, IL J 773/2012

Libertad sindical. Inexistencia de vulneración. Preaviso del uso del crédito sindical y acumulación mensual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2012, Recurso de Casación n.º 221/2011, IL J 777/2012

Derecho de libertad sindical. Vulneración. Administración pública. Elecciones sindicales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 57/2012 de 23/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 59/2012, IL J 769/2012

SOCIOS TRABAJADORES

Reclamación de cantidad. Socios-trabajadores de cooperativa. Fecha de reconocimiento de la antigüedad:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 225/2012 de 28/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 40/2012, IL J 852/2012

SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Contrato fijo discontinuo. Subrogación empresarial. LLamamiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2243/2011, IL J 771/2012

Sucesión de contratados. Empresa de seguridad. Subrogación empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2966/2011, IL J 772/2012

Sucesión de contratados. Empresas de seguridad. Protección de personas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/04/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3524/2011, IL J 774/2012

Conflicto colectivo. Sucesión de plantilla:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 68/2012 de 12/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 90/2012, IL J 758/2012

Conflicto colectivo. Sucesión y subrogación de empresas. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 67/2012 de 11/06/2012, Conflicto Colectivo n.º 91/2012, IL J 757/2012

Sucesión de empresas. Pérdida de la condición de representante de los trabajadores:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 173/2012 de 15/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 106/2012, IL J 835/2012

Sucesión de empresa. Sucesión de contratados. Despido improcedente:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 272/2012 de 23/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6052/2011, IL J 845/2012

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada ordinaria

descanso durante la jornada

Conflicto colectivo. Empresas de Contact Center. Descanso de cinco minutos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación n.º 76/2011, IL J 789/2012

descanso semanal

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Derecho a tres fines de semana seguidos de descanso:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 772/2012 de 01/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 4640/2010, IL J 808/2012

Jornada

Absentismo laboral

Discriminación. Inexistencia. Sistema de evaluación del desempeño. Cómputo del absentismo:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 564/2012 de 24/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3230/2011, IL J 858/2012

Descanso

Durante la jornada

Conflicto colectivo. Empresas de Contact Center. Descanso de cinco minutos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2012, Recurso de Casación n.º 76/2011, IL J 789/2012

Representantes de los trabajadores

Delegados sindicales

Conflicto colectivo. Delegados sindicales. Crédito horario:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 62/2012 de 30/05/2012, Conflicto Colectivo n.º 84/2012, IL J 765/2012

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Contrato para obra o servicio determinado. Despido improcedente. Fraude de ley:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 273/2012 de 23/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 6121/2011, IL J 846/2012

Contrato por tiempo indefinido de carácter discontinuo. Despido nulo. Garantía de indemnidad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 253/2012 de 20/03/2012, Recurso de Suplicación n.º 5906/2011, IL J 841/2012

VIUDEDAD

Inexistencia de vínculo matrimonial

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/05/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2862/2011, IL J 793/2012

Pensión de viudedad. Acreditación del vínculo matrimonial. Falta de inscripción en el Registro Civil:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 388/2012 de 10/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 3039/2011, IL J 825/2012

REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 7: J 783/2012; Art. 14: J 756/2012; Art. 24: J 755/2012, J 821/2012, J 846/2012; Art. 28: J 756/2012, J 783/2012, J 798/2012, J 844/2012; Art. 35: J 781/2012; Art. 37: J 783/2012, J 798/2012; Art. 86: J 798/2012; Art. 103: J 781/2012; Art. 106: J 821/2012
- **Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre. Marco general de la igualdad de trato en el empleo y ocupación:** Art. 6: J 752/2012
- **Reglamento (CE) número 44/2001, de 22 de diciembre de 2000. Competencia judicial, reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales:** Art. 18: J 753/2012; Art. 21: J 753/2012
- **Directiva 2004/114/CE, de 13 de diciembre. Admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambios y voluntariado:** Ind. de la norma único: J 751/2012
- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación:** Art. 3: J 836/2012
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1281: J 763/2012
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 2: J 769/2012; Art. 8: J 773/2012; Art. 9: J 773/2012; Art. 10: J 765/2012, J 777/2012, J 816/2012
- **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Código Penal:** Art. 53: J 755/2012; Art. 77: J 754/2012; Art. 149: J 755/2012; Art. 152: J 754/2012, J 755/2012; Art. 316: J 755/2012; Art. 317: J 754/2012, J 755/2012; Art. 318: J 755/2012
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Educación:** Disp. adic. 3: J 787/2012
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Ind. de la norma único: J 785/2012
- **Ley 50/1980, de 8 de Octubre. Contrato de Seguro:** Art. 20: J 805/2012; Art. 73: J 804/2012; Art. 76: J 804/2012
- **Ley 7/1985, de 2 de abril. Bases de régimen local:** Art. 75: J 831/2012
- **Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común:** Art. 62: J 821/2012; Art. 142: J 821/2012
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 323: J 825/2012
- **Ley 22/2003, de 9 de julio. Concursal:** Art. 8: J 859/2012; Art. 64: J 859/2012; Art. 93: J 859/2012
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público:** Art. 36: J 858/2012; Art. 37: J 858/2012; Art. 38: J 858/2012; Art. 83: J 797/2012
- **Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Medidas en materia de Seguridad Social:** Disp. adic. 4: J 776/2012
- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:** Disp. adic. 24: J 848/2012
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre. Reguladora de la jurisdicción social:** Art. 153: J 760/2012; Art. 160: J 760/2012
- **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo. Relaciones de trabajo:** Art. 5: J 844/2012; Art. 6: J 844/2012; Art. 7: J 844/2012; Art. 11: J 759/2012
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público:** Ind. de la norma único: J 798/2012; Art. 1: J 783/2012; Disp. adic. 9: J 783/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:** Art. 7: J 811/2012; Art. 115: J 824/2012; Art. 131: J 790/2012; Art. 137: J 788/2012; Art. 141: J 788/2012; Art. 166: J 795/2012; Art. 174: J 793/2012; Disp. adic. 4: J 852/2012; Disp. adic. 8: J 795/2012; Disp. adic. 44: J 785/2012, J 836/2012; Disp. trans. 7: J 836/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 782/2012, J 841/2012, J 842/2012, J 859/2012; Art. 2: J 839/2012; Art. 4: J 760/2012, J 802/2012, J 823/2012, J 832/2012; Art. 5: J 809/2012; Art. 7: J 829/2012; Art. 8: J 840/2012, J 841/2012; Art. 14: J 854/2012; Art. 15: J 770/2012, J 771/2012, J 775/2012, J 780/2012, J 830/2012, J 841/2012, J 846/2012, J 853/2012, J 856/2012; Art. 17: J 832/2012; Art. 20: J 813/2012, J 834/2012; Art. 22: J 813/2012; Art. 23: J 807/2012; Art. 26: J 833/2012; Art. 29: J 806/2012, J 844/2012; Art. 33: J 807/2012, J 851/2012; Art. 35: J 796/2012; Art. 37: J 854/2012; Art. 39: J 813/2012; Art. 40: J 821/2012; Art. 41: J 761/2012, J 766/2012, J 797/2012, J 808/2012, J 813/2012; Art. 43: J 757/2012, J 830/2012; Art. 44: J 757/2012, J 758/2012, J 835/2012, J 845/2012; Art. 45: J 854/2012; Art. 46: J 803/2012, J 810/2012, J 854/2012; Art. 49: J 775/2012, J 838/2012, J 853/2012, J 854/2012, J 859/2012; Art. 50: J 802/2012, J 843/2012, J 847/2012; Art. 51: J 800/2012, J 807/2012, J 820/2012, J 837/2012, J 859/2012; Art. 52: J 775/2012, J 800/2012, J 801/2012, J 807/2012, J 818/2012, J 820/2012, J 826/2012, J 828/2012, J 837/2012, J 851/2012, J 855/2012, J 859/2012, J 860/2012; Art. 53: J 800/2012, J 818/2012, J 828/2012, J 849/2012, J 851/2012; Art. 54: J 799/2012, J 803/2012, J 809/2012, J 827/2012, J 833/2012, J 834/2012, J 839/2012; Art. 55: J 779/2012, J 803/2012, J 812/2012, J 823/2012, J 827/2012, J 830/2012, J 832/2012, J 846/2012, J 854/2012; Art. 56: J 819/2012, J 846/2012, J 849/2012, J 854/2012; Art. 58: J 850/2012; Art. 59: J 794/2012, J 814/2012, J 815/2012, J 857/2012; Art. 68: J 765/2012; Art. 82: J 760/2012, J 783/2012; Art. 83: J 764/2012, J 767/2012, J 768/2012; Art. 87: J 792/2012; Art. 88: J 792/2012; Art. 89: J 792/2012
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** Art. 1: J 786/2012; Art. 2: J 786/2012; Art. 16: J 829/2012; Art. 138: J 821/2012; Art. 151: J 786/2012; Art. 158: J 814/2012; Art. 161: J 814/2012
- **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada:** Art. 2: J 775/2012; Art. 3: J 853/2012
- **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial:** Art. 10: J 817/2012; Art. 18: J 817/2012
- **Real Decreto 696/2007, de 1 de junio. Relación laboral de los profesores de religión:** Art. 4: J 787/2012
- **Real Decreto 231/2008, de 15 de febrero. Regulación del sistema arbitral de consumo:** Art. 16: J 830/2012; Art. 17: J 830/2012; Art. 18: J 830/2012; Art. 19: J 830/2012; Art. 20: J 830/2012; Art. 22: J 830/2012; Art. 23: J 830/2012; Art. 47: J 830/2012
- **Real Decreto 1545/2011, de 31 de octubre. Modifica el R.D. 808/2006, de ayudas por costes laborales mediante prejubilaciones, destinadas a cubrir cargas vinculadas a planes de racionalización y reestructuración de la actividad de las empresas mineras del carbón.**