

Nº 2  
2012

Revista de

# Información Laboral

©

DIRECCIÓN LEX NOVA

**Daniel Tejada Benavides**

Director General de Lex Nova

REDACCIÓN

**Conchi Obispo**

Coordinadora del Área Laboral

**Roberto Alonso**

Responsable de Producto del Área Laboral

La *Revista Información Laboral* es una revista mensual destinada a los profesionales del Derecho. Constituye una completa herramienta que recoge todo lo acontecido en el ámbito laboral, con el fin de que el suscriptor esté al día para poder ejercer con la debida información y con los datos prácticos su profesión. Para ello, la revista contiene artículos doctrinales sobre temas de actualidad relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social firmados por personas de reconocido prestigio (Magistrados, Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Catedráticos de Universidades, Graduados Sociales, Abogados), así como soluciones a preguntas relacionadas con la práctica sociolaboral, avaladas por la profesionalidad y experiencia acreditada de nuestro equipo. Se complementa la revista con comentarios a las sentencias más relevantes, soluciones a casos de supuestos de hecho relacionados con la realidad laboral y de seguridad social; jurisprudencia y convenios colectivos que hayan aparecido a lo largo de cada mes.

La edición digital de esta colección puede consultarse  
en **[portaljuridico.lexnova.es](http://portaljuridico.lexnova.es)**

LEX NOVA

## NORMAS PARA LA ADMISIÓN DE ARTÍCULOS, COLABORACIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

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

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

RECURSO DE INTERNET: <URL>.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser autorizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

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

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

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

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

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

Depósito Legal: VA. 27-19  
ISSN 0214-6045  
Printed in Spain - Impre-

# SUMARIO

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Página |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Editorial</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |        |
| <b>Notas bibliográficas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |
| Reforma Laboral 2012. Análisis Práctico .....                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 5      |
| <b>Doctrina científica</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |        |
| La reforma laboral de 2012 y novedades introducidas en materia expediente de regulación de empleo de reducción temporal y su prestación económica. <i>Joaquín Vidal Vidal (Universidad Católica de Valencia) y Luisa Vicedo Cañada (Vicedecana Facultad Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad Católica de Valencia)</i> ..... | 9      |
| La relación laboral especial de abogados ( <i>Pilar Palomino Saurina</i> ) .....                                                                                                                                                                                                                                                   | 17     |
| <b>Preguntas con respuesta</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |
| Con la reforma laboral ¿podrán las ETT convertirse en agencias privadas de colocación? .....                                                                                                                                                                                                                                       | 34     |
| ¿Tengo libertad de elección de horario por una reducción de jornada para el cuidado de hijo? ...                                                                                                                                                                                                                                   | 34     |
| <b>Supuestos prácticos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |        |
| Implicaciones laborales y de Seguridad Social que conlleva para empresa y trabajador secundar la huelga del 29-M .....                                                                                                                                                                                                             | 37     |
| <b>Laboral al día</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |        |
| Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de febrero .....                                                                                                                                                                                                                                                              | 40     |
| <b>Índices y datos socio-económicos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |
| IPC de enero 2012, Desempleo (4.º trimestre 2011 y avance de los datos de febrero), SMI, IPREM, Euribor .....                                                                                                                                                                                                                      | 53     |
| <b>Ayudas y subvenciones socio-laborales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |
| 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 .....                                                                                               | 56     |
| <b>Legislación y convenios en los boletines oficiales</b>                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |
| Toda la normativa laboral y los convenios colectivos publicados en los diferentes boletines oficiales durante el mes de noviembre .....                                                                                                                                                                                            | 60     |
| <b>Repertorio de Legislación</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |        |
| Normas de interés:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |        |
| • Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral                                                                                                                                                                                                                               |        |
| — Resumen análisis .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 74     |
| — Cuadro comparativo entre el RD-L 3/2012 y la legislación anterior .....                                                                                                                                                                                                                                                          | 89     |
| • Cuadro resumen de la Orden de Cotización 2012 .....                                                                                                                                                                                                                                                                              | 97     |
| Repertorio cronológico de legislación .....                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 99     |
| Repertorio analítico de legislación .....                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 101    |

|                                                               | Página |
|---------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Repertorio de Convenios colectivos</b>                     |        |
| Convenios colectivos sectoriales:                             |        |
| • Repertorio por actividades .....                            | 106    |
| • Repertorio por ámbito territorial .....                     | 109    |
| Convenios colectivos de empresa .....                         | 112    |
| <b>Repertorio de Jurisprudencia</b>                           |        |
| Jurisprudencia comentada .....                                | 114    |
| Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina ..... | 142    |
| Repertorio de jurisprudencia:                                 |        |
| • Repertorio cronológico de jurisprudencia .....              | 145    |
| • Repertorio analítico de jurisprudencia .....                | 151    |
| • Repertorio legal de jurisprudencia .....                    | 159    |

## Editorial

### Conocer y opinar sobre la reforma laboral

Como ya anunciamos en la revista anterior, este segundo número de 2012 está dedicado en gran parte a la reforma laboral que ha visto la luz con la publicación en el Boletín Oficial del Estado del día 11 de febrero, del Real Decreto-Ley 3/2012. Infinitas opiniones se han vertido sobre si ésta será una reforma buena o mala, necesaria o innecesaria, o sobre si va a crear o no empleo. Lo que todos tenemos claro es que ha supuesto un enorme cambio sustancial en el ámbito de las relaciones laborales. Para entrar de lleno en estos aspectos y que el lector de *Información Laboral* pueda tener elementos de juicio propios para valorarla y conocerla, hemos incluido en la sección de legislación, «Normas de interés», un análisis completo del Real Decreto-Ley 3/2012, así como una comparativa entre la regulación actual y la regulación anterior, que nos será muy útil para comprender el alcance de estos cambios.

En nuestra sección de artículos doctrinales el Dr. Joaquín Vidal Vidal y la Dra. Luisa Vicedo Cañada, ambos de la Universidad Católica de Valencia, nos proponen un artículo relacionado también con la reforma laboral, pero con aspectos más concretos, como las novedades que ésta ha introducido en materia de reducción de jornada por expediente de regulación de empleo y la prestación por desempleo parcial. Asimismo, la profesora Pilar Palomino Saurina, de la Universidad de Extremadura, realiza un estudio sobre la relación especial de los abogados y las vicisitudes del contrato de trabajo de este colectivo.

Como todos los años por estas fechas, otra norma de interés ha aparecido este mes, como es la Orden de Cotización para el 2012, de la que incluimos un esquema muy útil de cómo quedan para este ejercicio las cotizaciones a la Seguridad Social en los diferentes regímenes.

Cabe destacar otras novedades normativas, fruto de la negociación colectiva, como han sido la publicación del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, y el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

Y en lo referente a los convenios colectivos, con la publicación del IPC anual del 2011, comienzan a renovarse las tablas salariales y los convenios colectivos. Como novedad, destacamos la aparición del I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), sector que no había vuelto a ser regulado de forma global desde que terminó la vigencia del antiguo Acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio del año 1996.

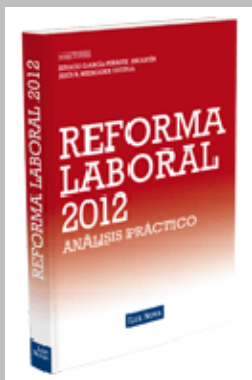
Por último, le invitamos a que incorpore a su tarea diaria como profesional las herramientas online que Lex Nova le proporciona, **portaljuridico.lexnova.es**, **todolaboral.lexnova.es**, **online.lexnova.es** y **www.lexdiario.es**, donde le mantendremos puntualmente informado de todo lo que acontece en el ámbito laboral.

Decía el escritor catalán Josep Pla que «Es mucho más difícil describir que opinar. Infinitamente más. En vista de lo cual, todo el mundo opina». Desde el área laboral de Lex Nova procuramos describir la situación normativa y jurisprudencial del modo más cercano a la realidad, con el fin de que el lector pueda ejercer y opinar con el mayor conocimiento de causa. Esperamos cumplir estas expectativas.

Lex Nova

### RECOMENDACIÓN IMPORTANTE

Siga la tramitación parlamentaria de la reforma laboral 2012 en **todolaboral.lexnova.es**



**Título:** Reforma Laboral 2012. Análisis Práctico

**Autor:** Ignacio García-Perrote Escartín,  
Jesús R. Mercader Uguina

Editorial Lex Nova  
Edición 1.<sup>a</sup>, Marzo de 2012  
Páginas. 600  
Formato. 17 × 24  
ISBN. 9788498984255

El libro **Reforma Laboral 2012** realiza un completo y práctico análisis de las importantes modificaciones que el **Real Decreto-ley 3/2012** introduce en nuestra legislación laboral, convirtiéndose así en una útil herramienta para desentrañar e interpretar con detalle el significado y alcance de esta amplia reforma.

Esta norma introduce cambios de gran importancia en la regulación legal de nuestro mercado de trabajo y modifica de forma relevante las institucionales cardinales de nuestras relaciones laborales. Baste con señalar que se elimina la autorización administrativa para el despido colectivo, que se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año de servicio y, en fin, que se suprimen los salarios de tramitación y el llamado **despido exprés**.

A la hora de interpretar y aplicar lo que significa esta compleja reforma, la monografía, redactada por **prestigiosos especialistas** en la materia, será de ayuda para todos los actores de las relaciones laborales.

Producción editorial - Lex Nova  
[tiendaonline.lexnova.es](http://tiendaonline.lexnova.es)

Revista de

# Información Laboral

---

## DOCTRINA CIENTÍFICA

---

- **La reforma laboral de 2012 y novedades introducidas en materia de expediente de regulación de empleo de reducción temporal y su prestación económica**
- **La relación laboral especial de abogados**

# LA REFORMA LABORAL DE 2012 Y NOVEDADES INTRODUCIDAS EN MATERIA DE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE REDUCCIÓN TEMPORAL Y SU PRESTACIÓN ECONÓMICA

DR. JOAQUÍN VIDAL VIDAL  
*Universidad Católica de Valencia*

DRA. LUISA VICEDO CAÑADA  
*Vicedecana Facultad Ciencias Sociales y Jurídicas  
Universidad Católica de Valencia*

## RESUMEN

Análisis sobre las novedades que introduce la reforma laboral 2012 en los expedientes de regulación de empleo y la supresión de la autorización administrativa, y de como ésta ha afectado al desempleo parcial.

**Palabras clave:** Reforma laboral, desempleo parcial, expediente de regulación de empleo, reducción de jornada.

## ABSTRACT

Analysis of the novelties introduced by the 2012 labor reform in job layoffs and the elimination of administrative approval, and how this has affected the partial unemployment.

**Keywords:** Labor reform, partial unemployment, record of employment regulation, reduced working hours.

Fecha de recepción: 02-3-2012  
Fecha de aceptación: 02-3-2012

---

## SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. EL DESEMPLEO PARCIAL ANTES DE LA REFORMA DE 2012 EN LAS REDUCCIONES DE JORNADA.
3. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE REDUCCIÓN DE JORNADA TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012.
4. DESEMPLEO PARCIAL

---

### 1. INTRODUCCIÓN

La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. La cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, y se instala en el 22,85%.



El objetivo de esta reforma es, tal y como dispone el propio Real Decreto-Ley, la flexiseguridad. *Con esta finalidad, el presente real decreto-ley recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (capítulo I); fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes (capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III); y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan, principalmente, a la extinción de contratos de trabajo (capítulo IV).*

El capítulo III agrupa diversas medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido tales como reducciones temporales de salario o de jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo.

El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa. En este sentido, se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas.

En materia de suspensión del contrato de trabajo y de reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, este real decreto-ley pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo.

Con todo ello podemos decir que en esta última reforma laboral se apuesta por la reducción de jornada ya que supone una alternativa a la pérdida de empleo y permite su mantenimiento, tal como ha sucedido en otros países de nuestro entorno y ha funcionado. En España, sólo uno de cada diez ERE era de la vertiente de reducción temporal de jornada, y es a partir del 2010 cuando ha ido aplicándose más este subtipo de ERE, dados los beneficios experimentados. Así, en 2002, representaban el 1,966% de los ERES, pasaron al 4,4% en 2008, en 2009 alcanzaron el 10,96%, en 2010 el 18,57%, y el gran aumento se ha experimentado en 2011 cuando han representado el 30,34% de los ERES practicados.

#### Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo

| Año  | Total   | Extinción | Suspensión | Reducción de jornada |
|------|---------|-----------|------------|----------------------|
| 2002 | 71.643  | 39.975    | 30.400     | 1.268                |
| 2003 | 83.481  | 42.960    | 38.513     | 2.008                |
| 2004 | 60.276  | 31.169    | 28.582     | 525                  |
| 2005 | 72.563  | 34.911    | 36.802     | 850                  |
| 2006 | 51.952  | 27.169    | 24.626     | 157                  |
| 2007 | 58.401  | 25.742    | 32.433     | 226                  |
| 2008 | 148.088 | 40.572    | 104.841    | 2.675                |
| 2009 | 549.282 | 63.476    | 465.215    | 20.591               |
| 2010 | 302.746 | 52.534    | 211.942    | 38.270               |
| 2011 | 342.831 | 67.564    | 214.755    | 60.512               |

**Estadísticas de expedientes autorizados, según tipo y efecto**

| Año  | Total  | Extinción | Suspensión | Reducción de jornada |
|------|--------|-----------|------------|----------------------|
| 2002 | 4.474  | 2.863     | 1.523      | 88                   |
| 2003 | 4.329  | 2.630     | 1.580      | 119                  |
| 2004 | 4.405  | 2.608     | 1.725      | 72                   |
| 2005 | 3.977  | 1.916     | 1.974      | 87                   |
| 2006 | 3.481  | 2.276     | 1.164      | 41                   |
| 2007 | 3.794  | 2.319     | 1.444      | 31                   |
| 2008 | 6.249  | 2.914     | 3.060      | 275                  |
| 2009 | 19.434 | 3.985     | 13.318     | 2.131                |
| 2010 | 17.269 | 3.481     | 10.611     | 3.177                |
| 2011 | 21.107 | 4.295     | 10.407     | 6.405                |

Tanto es así que se ha simplificado la legislación aplicable para la reducción de jornada tanto a través de la vía del artículo 41 ET como los trámites necesarios para que pueda producirse un expediente de regulación de empleo (artículo 47 ET).

La cuestión que nos planteamos es qué reducciones de jornada generan derecho a desempleo parcial tras la reforma laboral de 2012 y con los cambios introducidos tanto en los expedientes de regulación de empleo de reducción de jornada como en la modificación sustancial de la jornada de trabajo del artículo 41 ET, y en los artículos 203.2 y 203.3 LGSS.

## 2. EL DESEMPLEO PARCIAL ANTES DE LA REFORMA DE 2012 EN LAS REDUCCIONES DE JORNADA

El artículo 203.3 LGSS reconocía la protección por desempleo parcial en las situaciones de reducción de la jornada de trabajo, autorizadas por la autoridad laboral con fundamento en un procedimiento de regulación de empleo y, no lo reconocía, en las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo decididas por el empresario, al amparo del artículo 41 ET ni en las transformaciones contractuales que suponían un cambio de jornada.

Con la reforma de 2010, las situaciones de reducción de jornada se habían mejorado para el trabajador, así, destacábamos como principal novedad la introducida en el artículo 47 ET, según la cual el procedimiento del artículo 47 ET era aplicable cualquiera que fuera el número de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores afectados, con lo cual las modificaciones de carácter individual se encontrarían incluidas, cosa que antes no estaba. Este punto, a nuestro modo de ver, era el más importante fruto de la revisión legislativa de 2010, ya que anteriormente quedaban fuera las PYMES por no alcanzar los umbrales de trabajadores exigidos por el artículo 51 ET.

De tal manera que a cualquier trabajador, independientemente de la empresa a la que perteneciera, cualquiera que sea su dimensión (número de trabajadores) y el número de trabajadores afectados por la reducción de jornada temporal, le era aplicable la vía del artículo 47 ET con las subsiguientes medidas accesorias, destacando, entre ellas, el cobro por parte del trabajador del subsidio de desempleo de una manera parcial y la reposición de la prestación por desempleo hasta un máximo de 180 días.

Anteriormente, dependiendo de la dimensión de la empresa, se ajustaba el procedimiento para llevar a cabo la reducción temporal de la jornada, y, en consecuencia, el trabajador tenía derecho o no a mantener su nivel de ingresos a través del recurso del subsidio de desempleo. Esta situación se había zanjado con la Ley 35/2010, lo que quedaba pendiente de solucionar y equiparar era la vía del artículo 41 ET, referida a las reducciones de jornada para las que no se exigía

autorización administrativa, y, por tal motivo, el artículo 203.3 TRLGSS las excluía del desempleo parcial. De tal manera que, dependiendo de la vía que eligiera el empresario para llevar a cabo la reducción de jornada, el trabajador tenía derecho o no a desempleo parcial: la del artículo 41 o la del 47 ET, y, por tanto, según la actitud que adoptara el empresario podría quedar la vía del artículo 41 ET para las reducciones de jornada como un precepto marginal.

### 3. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE REDUCCIÓN DE JORNADA TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012

Esta nueva reforma es la novena desde que en 1980 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores por vez primera. En la actualidad, los Expedientes de Regulación de Empleo han desaparecido, tal y como se conocían, tras esta reforma laboral hay un antes y un después en el marco jurídico laboral, como es la supresión de la autorización administrativa para llevar a cabo suspensiones y reducciones temporales de jornada, aunque, eso sí, han de estar fundamentadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La intervención administrativa en las relaciones laborales se remontaba a la normativa de su creación de 1944. Se trataba de una reminiscencia. Esta modificación legislativa supone la desaparición de los correspondientes procedimientos administrativos.

La intervención de la Administración en las relaciones laborales era fuente de una conflictiva dualidad jurisdiccional y de graves problemas de aplicación, su eliminación de nuestro ordenamiento se ha producido dentro del respeto a la Directiva comunitaria sobre despidos colectivos.

El Decreto-Ley instituye un procedimiento dentro de la empresa que combina el reconocimiento de la autonomía negociadora de los representantes de los trabajadores y de los empresarios, las facultades de dirección y gestión de éstos y el poder revisor de los jueces de lo social ejercidos a través de una nueva modalidad procesal, la del despido colectivo.

Por tanto, como primera novedad destacable en esta materia introducida en el artículo 47 ET cabe resaltar que se elimina la necesidad de autorización administrativa, por lo que se convierten en expedientes de regulación de empleo a iniciativa del empresario y son aplicables independientemente de la empresa a la que perteneciera, cualquiera que sea su dimensión (número de trabajadores) y el número de trabajadores afectados.

En los expedientes de regulación de empleo de extinción de contratos las causas (económicas, productivas, técnicas u organizativas) y el número de trabajadores afectados que obligan a la tramitación del ERE no sufren variación. La modificación fundamental es que ya no es la autoridad laboral administrativa quien ha de autorizar el ERE. Sólo es competente en los casos en que se tramite por causa de fuerza mayor.

El nuevo procedimiento será el siguiente, a saber:

- a) Comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas (30 ó 15 días si la empresa tiene, respectivamente, 50 o más trabajadores o menos de ese número) entregando copia a la autoridad laboral.
- b) A dicho escrito debe acompañarse una memoria explicativa en la que consten las causas del ERE; número y categoría profesional de los afectados y los trabajadores del último año; período previsto para los despidos y criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados (se indica que en los convenios colectivos se pueden establecer prioridades de permanencia —aparte de las que tienen los representantes legales de los trabajadores— por cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados). Del escrito y de la memoria se hará llegar una copia a la autoridad laboral administrativa.
- c) Dicha autoridad laboral se limita a recibir el escrito y memoria y requerir a la inspección de trabajo para que emita el correspondiente informe. Por lo demás, sólo podrá hacer «*advertencias y recomendaciones*» que no podrán paralizar ni suspender el procedimiento.
- d) Terminado el período de consultas con acuerdo, la empresa lo comunicará a la autoridad laboral y a los trabajadores afectados mediante carta individual especificando las causas del despido.

- e) Si no hay acuerdo, la empresa comunicará a dicha autoridad y a los representantes de los trabajadores la decisión final que haya tomado, notificando, a continuación, por escrito, los despidos a cada uno de los afectados, especificando también las causas concretas (entrega individual de cartas de despido cumplimentando las obligaciones formales del artículo 53 ET: básicamente puesta a disposición de una indemnización de 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades). Lo único que se exige, aparte del escrito, es que los efectos del despido se produzcan, al menos, 30 días después de la comunicación del inicio del período de consultas.
- f) Se indica que en el plazo de un mes se promulgará un Reglamento que establecerá, concreta y específicamente, el procedimiento a seguir en esta materia.

La competencia para el examen y control de estos despidos colectivos pasa a ser de los Juzgados de lo Social para lo cual se ha establecido un procedimiento judicial nuevo y especial. Pueden ser demandantes la representación de los trabajadores, cuando no haya habido acuerdo, o éstos, individualmente, haya o no haya acuerdo. Si aquella representación plantea demanda, se suspenderán las individuales hasta que se resuelva la colectiva. No es necesaria la conciliación administrativa previa. Directamente se acude al Juzgado.

La sentencia que se dicte declarará, simplemente, ajustada o no ajustada a derecho o nula la rescisión colectiva de los contratos de trabajo. En estos dos últimos casos no se señalará indemnización alguna ni, por consiguiente, posibilidad de opción entre ésta y la readmisión pues ésta será la consecuencia de la declaración de la improcedencia o nulidad de la decisión.

En los expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos o reducción de la jornada laboral el requisito de autorización administrativa previa también desaparece. El procedimiento a seguir es prácticamente idéntico (período de consultas de 15 días) al de los ERE de extinción de contratos, incluida la impugnación de la decisión empresarial a través de los Juzgados de lo Social.

Por tanto, disminuyen los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato de trabajo ante la falta de actividad de la empresa. Se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo la medida, si bien la medida podrá ser impugnada judicialmente por los trabajadores. Para este tipo de Expedientes de Regulación de Empleo o ERES, no hará falta acudir a Autoridad Laboral ninguna; empresario y representantes de los trabajadores pueden consensuar un convenio propio que se adapte a sus peculiaridades. Puede ser por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Se pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos.

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que, en ningún caso, pueda superar los 240 días por trabajador. Si la relación laboral se extingue, los trabajadores no ven mermado su derecho a la prestación por desempleo, ya que se establece la reposición de las prestaciones desde el inicio y hasta un máximo de 180 días.

La suspensión del contrato o reducción de jornada no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

#### 4. DESEMPLEO PARCIAL

La contingencia por desempleo parcial se genera como un subsidio económico compensatorio por la pérdida salarial experimentada por el trabajador que, sin perder su empleo, se le reduce su jornada de trabajo con la correspondiente disminución proporcional de su retribución. Su finalidad, por tanto, es proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir.

La reciente reforma laboral, en correspondencia con el artículo 47 ET, deja de exigir, para gozar de la protección por desempleo parcial en los casos de reducción de jornada, la necesidad de

autorización administrativa, y condiciona su reconocimiento al sometimiento al procedimiento establecido en el artículo 47 ET y a que la reducción oscile entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70% <sup>(1)</sup>.

Por tanto, la concesión del desempleo parcial se producirá, únicamente, en aquellas reducciones de jornada que se hayan sometido al procedimiento del artículo 47 ET, fuera de estas reducciones de jornada las demás, como es el caso de las producidas a través de la vía del artículo 41 ET, no tienen derecho a desempleo parcial.

En esencia, el reconocimiento de esta contraprestación compensatoria no ha cambiado, ya que antes de esta reforma sólo se reconocía en los supuestos en los que existiera autorización administrativa previa, y ese era el caso del expediente de regulación de empleo de reducción de jornada, ya que la reducción de jornada por la vía de la modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo no exigía autorización administrativa.

De tal manera que siguen sin ampliarse los casos de reducción de jornada que generan derecho a desempleo parcial. Y, tal y como ya nos pronunciábamos con anterioridad, seguimos manteniendo que resulta inadmisibles esta diferencia de trato entre los artículos 47 y 41 ET, y que actualmente reside en el distinto procedimiento y en el carácter imperativo o forzoso de las medidas de reducción de jornada y salario incardinadas en aquéllos y que el legislador parece que ha concebido que no cabe apreciar en éste, ya que pudiera parecer que el artículo 41 ET permite aceptar o no la modificación e, incluso, impugnarla judicialmente, aunque realmente se trata de una modificación impuesta unilateralmente al trabajador. Así, el artículo 41 ET, además, habilita al trabajador a rescindir su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, sin esperar la confirmación judicial de que la medida adoptada por la empresa es la correcta, con derecho a percibir, en su caso, la prestación de desempleo por tratarse de una situación reconocida en el artículo 208 LGSS.

Todo ello provoca la privación, para los supuestos llevados a cabo por la vía del artículo 41 ET frente a los del artículo 47 del ET, de la protección de la pérdida parcial de empleo, que se traduce en un trato desigual de desfavor a una situación de necesidad genéricamente prevista en los artículos 203.3 y 208.3 <sup>(2)</sup> de la Ley General de la Seguridad Social y esencialmente idéntica a la de otros trabajadores que, experimentando una merma en sus tiempos de ocupación, con la correspondiente minoración de sus rentas de trabajo, por causas legalmente idóneas al efecto y

---

<sup>(1)</sup> Artículo 203. Objeto de la protección. «1. El presente Título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 208 de la presente Ley. 2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario. A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. 3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo».

<sup>(2)</sup> Artículo 208. Situación legal de desempleo. «1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando se extinga su relación laboral:

- a) En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
- b) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

absolutamente ajenas a su voluntad, sí son potenciales acreedores de la compensación por esa pérdida de ingresos que comporta la prestación por desempleo.

Entendemos que la situación objetiva de necesidad, no buscada en ambos casos, equipara las dos situaciones de reducción de jornada con mantenimiento de empleo y que el trabajador que se ve forzado a afrontar esta nueva situación, por lo que para paliar y sobrellevar las nuevas circunstancias el legislador habría previsto establecer una prestación que complementa la contingencia sufrida.

Existe, pues, un trato distinto fundamentado en los requisitos exigidos legalmente, en concreto, que antes residía en la exigencia de la autorización administrativa, y de ahí los distintos efectos, y ahora, pese a que no se exige autorización administrativa en el artículo 47 ET, se mantiene la diferencia de trato basándose en la exigencia de un determinado procedimiento. Éste continúa siendo distinto entre el artículo 41 y el 47 ET.

Las diferencias entre la regulación anterior y la introducida por el Real Decreto-Ley 3/2012 no son especialmente relevantes. Con la nueva redacción del artículo 41 ET, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Concretamente, se consideran como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Entre las distintas modificaciones sustanciales tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a la Jornada de trabajo.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores tanto en el contrato de trabajo, como en acuerdos o pactos colectivos, o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se distinguen dos tipos distintos de modificaciones y, en consecuencia, dos tipos distintos de procedimiento: el colectivo y el individual, que se diferencian por la cantidad de los trabajadores afectados, lo que supone una novedad, ya que anteriormente se tomaba también en cuenta la calidad de la condición que se modifica. La diferencia entre lo colectivo y lo individual es importante, no solamente por la recurribilidad de la sentencia dictada en impugnaciones individuales, sino también porque determina si para la validez de la decisión empresarial es preciso llevar adelante, previamente, un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores. Si son modificaciones colectivas, requerían y requieren de un período previo de consultas con la representación de los trabajadores de 15 días. Y en este campo de la diferencia entre individual y colectivo se ha producido un cambio con el RD-Ley 3/2012: antes, determinadas modificaciones se entendían como colectivas, independientemente del número de trabajadores afectados, en función de cuál fuese el origen de la condición laboral que se modificaba: si estaba en un pacto o acuerdo colectivo o decisión empresarial de efectos colectivos era siempre colectiva. En cambio,

- 
- c) Por despido.
  - d) Por despido basado en causas objetivas.
  - e) Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m y 50 del Estatuto de los Trabajadores.
  - f) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
  - g) Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
2. Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
  3. Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 203.3».

en otras materias, al igual que en las modificaciones, eran colectivas en función del número de afectados. Ahora el criterio cambia y se unifica, lo que parece bastante lógico, de manera que siempre, sea cual sea la materia, se viene a utilizar como criterio diferenciador el número de trabajadores afectados.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de tiempo de 90 días, afecte, al menos, a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; treinta trabajadores, en las empresas que ocupen a más de 300 trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el período de tiempo referido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Si la decisión afecta a la jornada de trabajo, entre otras, y el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial, éste tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (prorrataándose por meses los períodos inferiores a un año) con un máximo de nueve meses. Asimismo, el trabajador que no opte por la rescisión de su contrato y se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia que recaiga declarará si la modificación es justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Por lo que respecta a la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y, sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan acordarse en la negociación colectiva, ésta debe ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores (en las empresas en que existan éstos) de duración no superior a 15 días. Dicho período de consultas versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. En las empresas en que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección<sup>(3)</sup>.

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 que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

Asimismo, la vía de reducción de jornada del artículo 41 ET tampoco fija una determinada reducción con un tope mínimo y máximo.

Por tanto, dependiendo de la vía que utilice el empresario para llevar a cabo la reducción de jornada el trabajador tendrá derecho o no a desempleo parcial, a tenor del artículo 203.3 LGSS.

Existe, y así lo reconoce la Sentencia núm. 213/2005 del Tribunal Constitucional, de 21 julio de 2005, una diferencia de trato entre ambas situaciones, y de ahí nos podríamos plantear si ello supone una vulneración del derecho fundamental consagrado en el artículo 14 CE. Sin embargo, el TC en dicha sentencia interpreta que la no inclusión en el artículo 203.3 LGSS de las situaciones de reducción de jornada definitivas o las que abarcan a todo el período que reste de vigencia del contrato constituye una cuestión que atañe a la libertad de configuración del sistema de Seguridad Social, que le corresponde al legislador y en el que goza de una libertad muy amplia a la hora de fijar la acción protectora del sistema. Esta libertad se extiende a la modulación de la protección, en atención a circunstancias económicas y sociales que son imperativas para la propia viabilidad y eficacia del sistema.

---

(3) — A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la misma empresa y elegida democráticamente por ellos.

— A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a ella.

# LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS

PILAR PALOMINO SAURINA  
*Profesora ayudante de la Universidad de Extremadura*

## RESUMEN

Estudio sobre la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos tras la publicación de la Ley 22/2005. Su ámbito de aplicación, los derechos y deberes de los abogados y las vicisitudes del contrato.

**Palabras clave:** Abogados, relación laboral, contrato de trabajo.

## ABSTRACT

Study on the special employment relationship of lawyers serving in individual law firms or groups after the publication of Ley 22/2005. Its scope, rights and duties of lawyers and vicissitudes of contract.

**Keywords:** Lawyers, labor relations, labor contract

Fecha de recepción: 15-2-2012  
Fecha de aceptación: 21-2-2012

---

## SUMARIO

- I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
- II. FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS ABOGADOS.
- III. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ABOGADOS.
- IV. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO.
- V. CONTRATO EN PRÁCTICAS.
- VI. PACTOS ESPECIALES.
  1. Régimen de exclusividad.
  2. Pacto de permanencia.
  3. Pacto de no competencia post contractual.
  4. La clientela.
- VII. TIEMPO DE TRABAJO.
  1. Diferencia entre horas de trabajo y horas de espera y desplazamiento.
  2. La distribución de la jornada.
  3. El régimen de los descansos, vacaciones, fiestas y permisos.



VIII. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. **Formación y promoción.**
2. **Retribución.**
3. **Derechos colectivos.**

IX. VICISITUDES DEL CONTRATO.

1. **La suspensión y extinción del contrato de trabajo.**
2. **Despido disciplinario.**

-----

La Ley 22/2005, de 18 de noviembre, creó la relación laboral especial de abogacía y concedió al Gobierno un plazo máximo de doce meses, desde su entrada en vigor, para que regulase mediante Real Decreto la relación laboral especial que había creado a través de su disposición adicional primera.

A punto de concluir dicho plazo, el Gobierno aprobó el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial de los Abogados que prestan servicios en Despachos de Abogados, individuales o colectivos. Una norma que ha de completarse con otras tres leyes concordantes. A saber: la Ley 34/2006, sobre acceso a la abogacía, que, tras su entrada en vigor, el 31 de octubre de 2011, recoge los requisitos para el ejercicio de la profesión de abogado; la Ley 2/2007, sobre sociedades profesionales que tienen por objeto el ejercicio en común de la actividad profesional y que es aplicable a los despachos colectivos de abogados o a los despachos multiprofesionales que cuenten con abogados; y la Ley 20/2007, sobre trabajo autónomo, que completa el tratamiento jurídico dispensado al abogado que colabora con un despacho cuando no queda incluido en el ámbito de la relación laboral especial de abogacía y que puede ser considerado como trabajador autónomo ordinario o como TRADE.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tal y como señala el artículo 4 RD 1331/2006, los abogados incluidos en el campo de aplicación de la relación laboral especial de la abogacía son aquellos que cumplen las exigencias legales y corporativas, es decir, quienes «de acuerdo con la normativa que resulta de aplicación, estén habilitados para ejercer la profesión de abogados». Así, el artículo 2 Ley 34/2006 recoge que tendrán derecho a obtener el título profesional de abogado las personas que se encuentren en posesión del título universitario de licenciado en Derecho o del título de grado que lo sustituya y que acrediten su capacitación profesional mediante la superación de la correspondiente formación especializada y la evaluación regulada por esta ley.

Además, en cuanto trabajadores por cuenta ajena, los abogados incluidos en la relación laboral especial de la abogacía deben cumplir los presupuestos sustantivos de laboralidad, como son, la voluntariedad, la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad.

Por el contrario, no están incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que se regula en el RD 1331/2006 los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o asociados con otros, como socios en régimen societario, ni las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos. En concreto, se excluye:

- a) El ejercicio común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico. La regla general en estos casos es que la condición de socio no es incompatible con la existencia de una relación laboral, sin embargo, en el caso de los abogados, el precepto

impide dicha compatibilidad, cuando la aportación del socio a la sociedad es, precisamente, su actividad profesional como abogado <sup>(1)</sup>. La asociación de los abogados puede adoptar cualquier forma admitida en derecho y ello es bastante para aplicar a los asociados, que ejerzan en común la profesión de abogado, el carácter de trabajadores por cuenta propia y no el carácter de trabajadores por cuenta ajena <sup>(2)</sup>.

- b) Los abogados que celebren contratos de trabajo con empleadores, públicos o privados, que no revistan el carácter de despachos de abogados (abogados de empresa o de la Administración —laborales o, en su caso y al margen de la relación laboral, funcionarios interinos o de carrera—).
- c) La relación entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes. Ésta no es una modalidad de ejercicio en común, por lo que no se puede considerar una relación laboral especial, ya que se trata de una actividad individual por cuenta propia en la que los abogados se limitan a compartir gastos.
- d) La relación entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos por dicha actividad profesional esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado, o a los honorarios que se generen para el despacho por ella. Se exceptúan de este supuesto las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos.
- e) Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de ellos. En este caso falta uno de los elementos que configuran la relación laboral especial de los abogados, ya que el empleador no es un abogado ni un despacho, sino que se refiere al trabajo de un abogado para su cliente, es decir, se trata de trabajo por cuenta propia <sup>(3)</sup>.
- f) Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 10 RD 1331/2006.

Asimismo, no están incluidos en el ámbito de aplicación que regula el RD 1331/2006 los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de éstos. Se consideran familiares el cónyuge, los descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive o por adopción.

---

<sup>(1)</sup> BUENDÍA JIMÉNEZ, J.A.; GARCÍA RODRÍGUEZ, B. y OLARTE ENCABO, S.: «La relación laboral especial de los abogados en despachos de abogados (individuales, colectivos y multiprofesionales)», en VV.AA.: *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, vol. II, Aranzadi, 2011, p. 542.

<sup>(2)</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 288, 2007, p. 12.

<sup>(3)</sup> BUENDÍA JIMÉNEZ, J.A.; GARCÍA RODRÍGUEZ, B. y OLARTE ENCABO, S.: «La relación laboral de abogados en despachos de abogados (individuales, colectivos y multiprofesionales)», *cit.*, p. 544.

Por tanto, a la vista de estas delimitaciones, se puede concluir que, legalmente, se concreta el ámbito de esta relación laboral sobre tres elementos:

- a) la existencia de un contrato de trabajo, en el que concurran las notas caracterizadoras del artículo 1.1 ET,
- b) la prestación de una específica actividad profesional: la propia de un abogado, y
- c) un dual elemento subjetivo como es: un trabajador que ostente la condición de abogado y un empresario que tenga la consideración de despacho de abogados, individual o colectivo.

En este sentido, hay que entender como ejercicio individual el que lleva a cabo un único abogado que presente la condición de titular del despacho, incluyéndose los supuestos de sociedades unipersonales. Sin que afecte a esta consideración el que se cuente con pasantes o colaboradores; el que se comparta el despacho con familiares; el que se compartan locales, instalaciones, servicios u otros medios con otros abogados pero manteniendo la independencia de sus bufetes y sin identificación conjunta; o cuando se concierten acuerdos de colaboración con otros despachos, cualquiera que sea su forma, o abogados, para determinados asuntos.

Asimismo, se entiende como despacho colectivo, tal y como establece el artículo 4 RD 1331/2006, aquel cuya titularidad corresponda conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, para el ejercicio profesional de la abogacía de forma conjunta, siempre que así aparezcan identificados ante los clientes y se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes.

A los bufetes de abogados de titularidad individual o colectiva les son aplicables los criterios del artículo 1.2 ET, de modo que su calidad de empleadores permite la diversidad de la personalidad física o jurídica e, incluso, la sustitución de la personalidad por otra forma jurídica como la comunidad de bienes, siendo lo fundamental que esas personas o sujetos de derechos reciban la prestación de servicios de los abogados en tales bufetes.

Se llega, así, a la necesidad de distinguir entre el titular del bufete, que es el empleador, y la organización del bufete, que es, en principio, un elemento jurídicamente irrelevante desde esta perspectiva, porque cualquiera que sea la estructura que adopte el bufete de abogados, el empleador será, alternativamente, la persona física que tenga aquel carácter (bufetes individuales), la persona jurídica o sujeto de derecho que la ostente (bufetes colectivos) o la persona jurídica asociativa a quien corresponda la titularidad (bufetes multiprofesionales)<sup>(4)</sup>. Por consiguiente, las obligaciones laborales correspondientes al empleador son las mismas con independencia de la organización que revista el bufete o despacho de abogados.

«Los abogados incluidos en la relación laboral especial de la abogacía deben cumplir los presupuestos sustantivos de laboralidad, como son, la voluntariedad, la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad».

---

<sup>(4)</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados», *Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 288, 2007, p. 18.

## II. FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS ABOGADOS

En relación con la cuestión de las fuentes reguladoras de la presente relación laboral especial hay que resaltar, en primer lugar, el hecho de que quizás se pueda decir que ésta fue uno de los ejes principales del debate que precedió a la aprobación del RD 1331/2006, puesto que en ella se materializaron las diversas «sensibilidades» de los diferentes sectores implicados en la redacción de aquél, acerca del papel que han de jugar en la formación de esta relación jurídica la normativa estatal, la autonomía colectiva y la autonomía individual. Ello encontró su cumplido reflejo en el texto final aprobado, puesto que, como ya dejaban entrever los primeros borradores de reales decretos reguladores, la modulación del régimen de fuentes de esta relación laboral especial iba a ser uno de los elementos caracterizadores básicos de ella.

Es el artículo 2 RD 1331/2006 el que, como describe en su enunciado «fuentes de la relación laboral especial», viene a establecer, de manera similar desde la perspectiva técnica-jurídica a lo que se prevé en el artículo 3.1 ET, el sistema de fuentes de esta relación laboral especial, indicando los elementos que lo componen. En tal enumeración se recogen tanto las fuentes del Derecho, como las fuentes de las obligaciones contractuales. No obstante, hay importantes diferencias respecto del artículo 3 ET. Así, en primer lugar, en el artículo 2 RD 1331/2006 no se establecen los principios estructurales del sistema; y, en segundo lugar, se observa que se han configurado las referencias a dos de las fuentes previstas de manera singularizada: de un lado, en tanto que se ha delimitado de una doble forma los convenios colectivos aplicables a esta relación laboral, estableciendo, de este modo, una técnica excluyente de convenios colectivos genéricos o no específicos de la profesión; y, de otro, la referencia a los usos y costumbres se circunscribe a los de origen profesional, sin mención alguna al necesario carácter locativo o territorial de ésta establecido en el artículo 3.1.d) ET.

La singularidad más destacable en la regulación de las fuentes de esta relación laboral especial ha sido el tratamiento que se ha otorgado a las diversas manifestaciones derivadas del ejercicio de la negociación colectiva por los sujetos que la integran. Así, tal como establece el artículo 2.b) RD 1331/2006, para que un convenio colectivo sea aplicable a la presente relación laboral especial, éste ha de reunir la condición de ser «específico y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados». Ello determina que en tales convenios colectivos ha de concurrir una doble circunstancia para entenderlos como plenamente aplicables: de un lado, la especificidad, que hace precisar en todo caso la existencia de un convenio colectivo cuya unidad de negociación sea exclusiva para esta relación laboral especial; y, de otro, la aplicación exclusiva, la cual determina que el ámbito personal del convenio colectivo sea, exclusivamente, el de los trabajadores sometidos a la relación laboral especial de la abogacía, lo que, en última instancia, excluiría los ámbitos personales de carácter mixto o multiprofesional.

Asimismo, de los propios términos establecidos en el real decreto, se puede afirmar que se ha otorgado un papel relevante a la autonomía individual dentro del marco jurídico de la relación laboral especial de los abogados que presten servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, puesto que las remisiones a ésta son múltiples. Pero ello no se ha realizado de manera autónoma, sino limitada por las concretas previsiones que en cada supuesto yengan establecidas por el bloque normativo heterónomo —normas estatales o convencionales—. Únicamente para los supuestos en los que se invoca la intervención autónoma e independiente del contrato de trabajo se podrá entender que no se encuentra limitada en los términos en los que se puede materializar éste.

Por último, se relaciona en el listado de fuentes previsto en el artículo 2 RD 1331/2006 a los «usos y costumbres profesionales». De esta previsión, el principal elemento que destaca, en contraste con su homólogo artículo 3.1.d) ET, es el de haber desaparecido en ella el carácter local. En razón a su condición de fuente derivada, es el Estado el que determina su alcance normativo, lo que lleva a la consecuencia de que ella únicamente se podrá aplicar, tal como se prevé en el artículo 3.4 ET, en defecto de disposiciones legales, convencionales y contractuales; en segundo lugar, que se cumplan los requisitos generales establecidos en el artículo 1.3 del Código Civil: no

sea contraria a la moral, al orden público y que resulte probada; y, en tercer lugar, que cumpla la exigencia específica establecida en el ámbito laboral, y, en concreto, en el real decreto: que sea una costumbre profesional.

### III. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ABOGADOS

Los abogados incluidos en el régimen laboral especial tienen los derechos que se establecen en el artículo 4 ET, con el contenido y alcance que, para cada uno de ellos, se establecen en el RD 1331/2006. No obstante, además de los indicados derechos, gozan de los siguientes:

- a) Poder actuar en todo momento de acuerdo con los principios, valores, obligaciones y responsabilidades que les imponen las normas que rigen la profesión de abogado, incluidas las éticas y deontológicas.

Así, aunque el artículo 6 RD 1331/2006 atribuye al titular del despacho el poder de dirección, que incluye la organización, dirección y planificación del trabajo, la distribución de los clientes y asuntos, incluida la posibilidad de dar órdenes sobre la forma en que hayan de prestarse los servicios y la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y la actividad profesional de los abogados, limita esas atribuciones señalando que el titular deberá respetar, en todo caso, los principios y valores de la profesión, preservando el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que imponen a los abogados las normas profesionales y respetando la libertad e independencia profesional de éstos, las reglas sobre incompatibilidad, secreto profesional o prohibición de defensa de intereses en conflicto.

- b) Recibir durante el desarrollo de la relación laboral la formación necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional, en los términos previstos en el RD 1331/2006, en el convenio colectivo o en el contrato.

Así, como señala el artículo 16 RD 1331/2006, los abogados tienen el derecho y el deber de obtener la formación continua necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional en el ejercicio de su profesión y los titulares de los despachos tienen la obligación de proporcionar o de facilitar la indicada formación a los abogados. A tal efecto, los abogados tienen derecho a obtener permisos retribuidos para concurrir a actividades formativas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional en las que tenga interés el despacho y el abogado y a disfrutar de permisos no retribuidos con finalidades formativas distintas de las anteriores.

- c) Participar en las actividades docentes e investigadoras que desarrolle el despacho en los términos que se acuerde en los convenios colectivos que resulten de aplicación o en el contrato de trabajo que se concierte.

Se trata de un derecho a concretar cuya efectividad real depende de los términos en los que se acuerde ya que la participación en las distintas actividades está sujeta a las reglas de organización del trabajo profesional.

«No están incluidos en el ámbito de aplicación que regula el RD 1331/2006 los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de éstos».

- d) Poder asesorar y defender al cónyuge y demás familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y, en su caso, por adopción, sin perjuicio del régimen de exclusividad que se concierte.

Este derecho específico tiene una redacción incorrecta pues, en general, salvo que se pacte otra cosa, el régimen de dedicación de estos abogados es de exclusividad, a diferencia de lo que se produce en la relación laboral ordinaria y ello es lo que explica, precisamente, que se establezca esta salvedad, de tal manera que, incluso vigente ese régimen de exclusividad, podrá atenderse a estos familiares, si bien los términos concretos de este derecho pueden modularse en los convenios colectivos conforme al artículo 10.3 RD 1331/2006.

Asimismo, el artículo 5.3 RD 1331/2006 establece algunos deberes específicos. A saber:

- a) Cumplir las obligaciones inherentes a sus servicios profesionales, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas profesionales.
- b) Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales para proteger su salud y la de todas las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.  
Es esta una obligación general que, al igual que en toda relación laboral, se extiende a la protección de las personas que se relacionan con la actividad del trabajador y del empleador.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas profesionales.  
Se consolida y reafirma una obligación general vigente en toda relación laboral y que aparece recogida en el artículo 20.1 y 2 ET. De tal manera que el abogado, al igual que cualquier otro trabajador, está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del titular del despacho o persona en quien éste delegue.
- d) No concurrir profesionalmente con la actividad del despacho, en los términos previstos en el RD 1331/2006, en el convenio colectivo o en el contrato.  
Se trata de una copia adaptada del artículo 5.d) ET, respecto de una obligación referida a la vigencia del contrato y no al período post contractual.
- e) Contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho mediante la mejora de la calidad de los servicios prestados por él.  
Se trata de una copia del artículo 5.e) ET y concordante con el artículo 54.2.e) ET que se refiere a la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) Completar y perfeccionar su formación y capacitación profesional, siguiendo las directrices del titular del despacho.  
Un precepto que sirve para concluir que la capacitación y la formación de los abogados, en el seno de los bufetes, es un derecho y una obligación al mismo tiempo.

#### IV. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO

En relación con la forma, la principal singularidad que establece el RD 1331/2006 es la de requerir la forma escrita para estos contratos, lo que supone apartarse del principio espiritualista de libertad de forma que se acoge para el ordenamiento laboral en el artículo 8 ET.

De igual modo, el artículo 7 RD 1331/2006 viene a limitar el principio de libertad de forma escrita que el artículo 8.2 ET prevé, por lo que, a diferencia de este último, en el que no se exige un contenido específico y mínimo que haya de constar en él, en este sí se establecen una serie de especificaciones mínimas. A saber:

1. La identidad de las partes contratantes, incluyendo el domicilio del despacho.
2. El objeto y la modalidad del contrato.
3. La duración del contrato y del período de prueba, en su caso.
4. El régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones y descansos.
5. La retribución convenida.
6. El régimen de prestación de servicios.
7. El pacto de no competencia post contractual, en caso de que se acuerde.

Los contratos deben adoptar forma escrita, con entrega de copia básica, y no de mera notificación como en el caso del alto directivo, a los representantes de los trabajadores. Aunque la única sanción de no hacerlo es que la relación se considerará, salvo prueba en contrario, indefinida. Por representantes legales de los trabajadores hay que entender tanto a los representantes unitarios, como a los representantes sindicales. Esto es, a los delegados de personal y a los comités de empresa.

No se impone, en cambio, ninguna obligación adicional de registro del contrato en la oficina pública, ni siquiera en los órganos de gobierno propios de la abogacía, lo que habría sido una medida sumamente eficaz<sup>(5)</sup>.

Las modalidades y la duración del contrato se regulan en dos preceptos distintos del RD 1331/2006. El artículo 7.1 entiende que los contratos pueden concertarse bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos para la modalidad elegida en la normativa común. Y el artículo 8.1 establece que los contratos que se concierten al amparo de lo establecido en este real decreto podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Así, pues, en principio, la relación laboral especial puede configurarse bajo cualquier tipo o modalidad contractual admitida por la legislación general, aunque alguna de ellas, como el contrato para la formación, está excluida por propia definición.

Asimismo, el artículo 8 RD 1331/2006 señala que los contratos que concierten los abogados y los despachos podrán someterse a un período de prueba, que, al igual que en la relación laboral ordinaria, debe constar por escrito. Forma que también debe entenderse, al igual que en general, constitutiva. En defecto de pacto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá exceder de seis meses en el caso de contratos de carácter indefinido ni de dos meses en el caso de contratos de duración determinada, si su duración es superior a dicho período de tiempo. En caso contrario, la duración del período de prueba coincidirá con la del contrato.

En este sentido, es destacable que frente a la regulación general que diferencia la duración del período de prueba en atención a la cualificación de los trabajadores, en esta relación laboral especial la duración máxima del período de prueba se remite, a falta de regulación en convenio, al tipo de contrato que tenga el trabajador.

«La singularidad más destacable en la regulación de las fuentes de esta relación laboral especial ha sido el tratamiento que se ha otorgado a las diversas manifestaciones derivadas del ejercicio de la negociación colectiva por los sujetos que la integran».

<sup>(5)</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados», *cit.*, p. 22.

## V. CONTRATO EN PRÁCTICAS

El contrato en prácticas, a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá celebrarse con licenciados en derecho habilitados para el ejercicio profesional que deseen adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho. Esto supone la necesaria coordinación entre el RD 1331/2006 y la Ley 34/2006, de 30 de octubre, de forma que un licenciado en derecho no podrá realizar contrato en prácticas si no está habilitado para el ejercicio de la profesión de abogado.

Así, para obtener la habilitación, el artículo 6 Ley 34/2006 señala la obligatoria realización de prácticas externas en actividades propias del ejercicio de la abogacía, que deberán constituir la mitad del contenido formativo de los cursos de formación organizados e impartidos por universidades y por escuelas de práctica jurídica, a los que seguirá la prueba de aptitud final correspondiente. Estas prácticas externas, que serán tutorizadas por un abogado con experiencia mínima de 5 años, en ningún caso implicarán relación laboral o de servicios.

En cuanto al régimen jurídico del contrato en prácticas, el artículo 9.2 remite al artículo 11 ET pero establece una serie de peculiaridades:

1. El plazo de cuatro años posteriores a la obtención del título en el que es posible realizar este contrato (artículo 11.1 ET) o seis en caso de personas discapacitadas, se computa desde que se obtiene el título que habilite para la práctica de la abogacía.

Aunque, actualmente, tras la entrada en vigor de la Ley 34/2006, será necesario, para obtener el título profesional de abogado, no sólo estar en posesión del título de licenciado en Derecho o del título de grado que lo sustituya, sino que se requiere cursar la formación especializada a que se refiere la citada disposición legal en sus artículos 3 a 6, que tendrá una duración de 60 créditos más un período de prácticas, y superar la prueba de evaluación de la aptitud profesional que se regula en el artículo 7 Ley 34/2006.

No obstante, hay que tener en cuenta que durante los dos primeros años desde la vigencia de la Ley 34/2006, quienes en ese momento posean el título de Licenciado o el Grado en Derecho aún podrán colegiarse sin realizar esa formación especializada ni superar la prueba de capacitación y, por tanto, podrán ser contratados en prácticas si reúnen los restantes requisitos.

Asimismo, la disposición adicional segunda RD 1331/2006 señala que, a partir de la entrada en vigor de la Ley de acceso a la profesión de abogado, se podrán concertar contratos de trabajo en prácticas con habilitados que hayan realizado prácticas no laborales en un despacho para el acceso a la profesión de abogado, si bien de la duración máxima del contrato en prácticas se deberá descontar el tiempo de prácticas profesionales que en ese mismo despacho haya realizado el titulado para obtener su habilitación.

2. La actividad laboral que el trabajador desarrolle en el despacho deberá permitir adquirir el aprendizaje práctico de la profesión de abogado. Si no fuese así el contrato debería entenderse celebrado en fraude de ley y no podría considerarse en prácticas, sino que se estaría ante un contrato de los ordinarios en esta relación laboral especial.

3. Al trabajador se le asignará como tutor de las prácticas que realice a un abogado del despacho, que deberá tener más de 5 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión. Esta antigüedad se computará desde la incorporación del tutor a un colegio de abogados.

4. El trabajador tendrá derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Finalizado el contrato en prácticas, el titular del despacho deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la naturaleza de las actividades realizadas, el grado de prácticas alcanzado y la duración de las prácticas.

5. Si el trabajador continúa prestando servicios después de agotar la duración máxima del contrato, éste se transformará en indefinido y se seguirá rigiendo por lo dispuesto en el RD 1331/2006. En este sentido, es destacable que la duración del contrato en prácticas no se modifica con respecto a la establecida en el ET y, por lo tanto, puede ser de 6 meses a 2 años. Los bufetes que transformen en indefinidos contratos en prácticas tendrán derecho a una bonificación en la



cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes.

6. El contrato no puede celebrarse con quienes ya hayan estado en prácticas con el mismo o diferente despacho mediante un contrato que haya agotado su duración máxima, o con quienes hubiesen estado vinculados a otros despachos con el contrato de trabajo que se regula en el RD 1331/2006, por un período superior a dos años, o finalmente, con quienes hubiesen ejercido ya la profesión de abogado por un período superior a dos años.

Si no se ha alcanzado la duración máxima, el contrato puede celebrarse por el tiempo restante ya que nadie puede estar contratado en prácticas en una o más empresas por más de dos años en virtud de una misma titulación. Así, si ya se ha trabajado como abogado aunque sin alcanzar la duración de dos años puede entenderse que el tiempo trabajado debe deducirse de la duración máxima de dos años de prácticas.

## VI. PACTOS ESPECIALES

### 1. Régimen de exclusividad

El artículo 10 RD 1331/2006 señala que los abogados por cuenta ajena se deben en exclusiva al despacho para el que estén trabajando, salvo que el contrato sea a tiempo parcial, o que se pacte lo contrario. Éste es un precepto exótico e injustificado, pues la presunción de exclusividad no tiene precedente en el ordenamiento español del trabajo, ni tampoco aparece recogido en el artículo 27 EGAE <sup>(6)</sup>. Así, los abogados que presten los servicios profesionales para un único despacho en régimen de exclusividad:

- No podrán ejercer la profesión de abogado por cuenta propia ni celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas, para ejercer la profesión de abogado y, si así se hubiera pactado, para ejercer cualquier otra actividad profesional. Quedan fuera de esta prohibición las actuaciones ligadas al turno de oficio, a la asistencia y defensa de familiares así como las tareas docentes desarrolladas u otras representativas, de acuerdo con las condiciones que para su ejercicio se pacten en convenio o en el contrato de trabajo.
- Tendrán derecho a percibir una compensación económica adecuada por la exclusividad, que se determinará en el convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo.

Los abogados que prestan servicios profesionales en los despachos podrán asesorar o defender a sus propios clientes y cobrar los honorarios directamente de ellos cuando así se hubiera pactado expresamente en el contrato de trabajo, en el que se establecerán las condiciones en que se compatibilizarían actividades por cuenta ajena y por cuenta propia. En todo caso, la compatibilidad de las indicadas actividades no puede dar lugar a conflictos de intereses o interferir en el cumplimiento de las obligaciones asumidas con el despacho.

«Se puede afirmar que se ha otorgado un papel relevante a la autonomía individual dentro del marco jurídico de la relación laboral especial de los abogados».

<sup>(6)</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados», *cit.*, p. 26.

## **2. Pacto de permanencia**

El artículo 11 RD 1331/2006 se refiere al pacto de permanencia en los términos del Estatuto de los Trabajadores, en concreto en su artículo 21.4, al que hace mención expresa, aunque esta norma presenta una redacción más detallada. Así, se define como aquel pacto por el cual el abogado asume la obligación de trabajar para un despacho durante cierto tiempo como contraprestación por el hecho de haber recibido una especialización profesional con cargo a ese bufete.

El pacto es individual y siempre por escrito, aunque afecte a varios o todos los abogados, y su regulación deberá concretarse en convenio colectivo o en contrato de trabajo. La duración máxima de la obligación de permanencia es de dos años. La extinción del contrato por voluntad del abogado antes del plazo pactado genera para el bufete el derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que será la recogida en convenio colectivo o la pactada en el contrato de trabajo, y que, en ningún caso, será superior a los gastos soportados por el despacho en esa formación o especialización.

## **3. Pacto de no competencia post contractual**

Aunque el artículo 12 RD 1331/2006 se remite en este aspecto al artículo 21.2 ET, establece una regulación distinta ya que tiene en cuenta las características propias de la profesión de abogado. Así:

- Se podrán establecer restricciones o limitaciones respecto a futuras actuaciones de los abogados en relación con los clientes del despacho, o con asuntos en que hubieran intervenido durante su relación contractual; se exceptuarán de dichas limitaciones los clientes que el abogado hubiese aportado por su cuenta al despacho.
- En ningún caso la prohibición de no competencia post contractual que se pacte puede actuar como limitación general del ejercicio de la profesión de abogado ni como limitación para actuar en los campos o especialidades del derecho a que se dedique el despacho.
- El pacto de no competencia después de extinguido el contrato de trabajo no podrá exceder de un período máximo de dos años desde la finalización del contrato y sólo será válido si se pacta una indemnización adecuada para compensar económicamente las restricciones o limitaciones que se le impondrán a los abogados en el ejercicio de su profesión, incluidas las que se puedan fijar en relación con la clientela propia aportada al despacho por el abogado en el momento de iniciar la relación laboral especial.

## **4. La clientela**

El artículo 13 RD 1331/2006 señala que los abogados tendrán derecho a que se les reconozca la clientela que hayan aportado al inicio de la relación laboral y que se les compense económicamente por ello, en los términos que fije el convenio colectivo o el contrato de trabajo. Precepto muy parco, cuando la materia exigiría una precisión mayor. En cualquier caso es aplicable lo dicho para el régimen de exclusividad, la compensación debe existir, y aunque calle el convenio o el contrato, es superable mediante su fijación por acuerdo posterior entre las partes, o, en su caso, por el juez en sentencia. Y también es aplicable aquí lo comentado para el pacto de no competencia post contractual, en el sentido de entender que la clientela que entre en el despacho a partir de la incorporación del nuevo abogado, aunque sea por sus dotes o influencia, siempre será del despacho.

## **VII. TIEMPO DE TRABAJO**

Conforme al artículo 14 RD 1331/2006 la jornada de estos trabajadores se pacta en convenio o contrato, sujeta a los límites, en cómputo anual, que establece el artículo 34 ET.

### **1. Diferencia entre horas de trabajo y horas de espera y desplazamiento**

Al igual que en otros sectores se diferencia entre las horas de trabajo efectivo y los períodos de espera. A tal efecto, se consideran horas de trabajo efectivo las que el abogado permanezca en el despacho en actividades propias de su profesión y las que dedique fuera del despacho para la asistencia y defensa de sus clientes. Mientras que los tiempos de espera y desplazamientos no se computan como trabajo efectivo, salvo que en ellos se desarrollen actividades profesionales.

Los convenios establecerán los períodos de espera y desplazamiento que no computan como jornada de trabajo efectivo y la cuantía de la compensación económica que, por ellos, debe recibir el abogado. Aunque a falta de convenio colectivo el abogado y el despacho concretarán estos períodos y su retribución.

### **2. La distribución de la jornada**

El artículo 14 RD 1331/2006 admite la distribución irregular de la jornada por pacto en convenio colectivo, por acuerdo entre el despacho y los representantes de los abogados o acuerdo individual entre el despacho y el abogado. Y es que, la irregularidad de jornada es consustancial con esta relación ya que, al margen de las reglas de distribución de la jornada y sin perjuicio de las reclamaciones que procedan o de las compensaciones en descansos posteriores o de la retribución que corresponda, el profesional no puede dar por finalizada o por interrumpida su jornada en el marco de una actuación profesional, o de una atención a un cliente, o cuando sea necesario prolongar la jornada para atender un plazo procesal.

«La principal singularidad que establece el RD 1331/2006 es la de requerir la forma escrita para estos contratos».

### **3. El régimen de los descansos, vacaciones, fiestas y permisos**

Conforme al artículo 15 RD 1331/2006 la regulación de los descansos, vacaciones, fiestas y permisos se remite a la regulación general pero en términos de flexibilidad, pues se prevé, expresamente, que puedan concederse en momentos distintos de los legalmente determinados o de los previstos en los acuerdos que al respecto se hayan establecido, por razones de carácter perentorio o improrrogable de los plazos y de las actuaciones profesionales que se tengan que realizar y de los asuntos encomendados.

## **VIII. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **1. Formación y promoción**

Los abogados sujetos a esta relación laboral especial tienen el derecho y el deber de obtener la formación continua necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional en el ejercicio de su profesión y con ello prestar un mejor servicio a los clientes, y los titulares de los despachos tienen la obligación de proporcionar o de facilitar la indicada formación a los abogados. De tal manera que, los abogados podrán, de acuerdo con las condiciones de ejercicio pactadas en convenio o en contrato de trabajo:

- Obtener permisos retribuidos para concurrir a actividades formativas de reciclaje o perfeccionamiento profesional en las que tengan interés el despacho y el abogado.
- Disfrutar de otros permisos no retribuidos con finalidades formativas distintas a la anterior.

También en ambos casos los términos del disfrute de esos derechos se remiten a lo que pueda pactarse en convenio o contrato; aquí la existencia de ese pacto condiciona mucho más la posibilidad de su disfrute, pues ese disfrute ha de coordinarse con las obligaciones profesionales del abogado, la planificación al respecto del despacho e, incluso, las propias perspectivas profesionales de éste. De ahí la mención al interés conjunto del profesional y del despacho a la hora de disfrutar de permisos retribuidos.

A los efectos de promoción profesional y económica, el punto de partida es que los abogados que presten servicios en los despachos se integrarán en una única categoría profesional de acuerdo con el convenio de aplicación o con lo pactado en el contrato de trabajo. De tal manera que, la promoción profesional se producirá dentro de la indicada categoría, mediante la progresión en grados o etapas que se establezcan para su carrera profesional, teniendo en cuenta para ello el nivel de perfeccionamiento profesional y de rendimiento alcanzados, los puestos ocupados en los despachos y los cometidos o responsabilidades desempeñadas dentro de la estructura de éstos.

Del análisis del artículo 17.2 RD 1331/2006 se desprende que éste es más amplio en su contenido que el artículo 25 ET, al referirse no solo a la promoción económica sino también a la promoción profesional. Pero ambos son ejemplo de preceptos incapaces de alcanzar funciones reguladoras propias, al margen de las dispuestas autonómicamente, por lo que su eliminación de los cuerpos normativos en los que se contienen carecería de cualquier efecto negativo o perjudicial para los derechos de los trabajadores<sup>(7)</sup>.

## 2. Retribución

Los abogados incluidos en la relación laboral especial de la abogacía tienen derecho a percibir las retribuciones que se acuerden en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, respetando en todo caso las cuantías mínimas y las garantías del salario establecidas legalmente. La retribución deberá abonarse aunque los clientes no hubieran pagado a los despachos los honorarios devengados por las actividades realizadas por ellos.

Los abogados no devengarán ni pueden facturar a los clientes del despacho honorarios por los servicios prestados a ellos, que se devengarán y facturarán, en todo caso, por los despachos. Ello es una consecuencia de la ajenidad y de que se trata de una relación laboral en la que el cliente lo es del despacho y, por tanto, quien le facturará será éste, sin que exista, necesariamente, relación entre esa facturación y la retribución del abogado<sup>(8)</sup>.

## 3. Derechos colectivos

Los abogados que están incluidos en el régimen laboral especial tienen los derechos colectivos reconocidos con carácter general a los trabajadores en la legislación vigente, esto es, libertad sindical, órganos de representación, medios de solución judicial y extrajudicial de conflictos, etc. Aunque, en todo caso, serán los convenios colectivos los que establezcan la forma y condiciones en que se podrán ejercer los indicados derechos colectivos teniendo en cuenta para ello la naturaleza del servicio que prestan los abogados.

---

<sup>(7)</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados», *cit.*, p. 35.

<sup>(8)</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *La relación laboral especial de los abogados*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 79.

## IX. VICISITUDES DEL CONTRATO

### 1. La suspensión y extinción del contrato de trabajo

Las causas de suspensión son las previstas, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 45 y siguientes, aunque también en el RD 1331/2006 se recogen algunas específicas. A saber:

- La relación laboral especial quedará suspendida durante dos años cuando el abogado pase a tener la condición de asociado del despacho y, en consecuencia, pase a estar vinculado con él por una relación de carácter civil o mercantil. Si el abogado mantiene esta relación más de dos años, el contrato de trabajo especial se extinguirá sin derecho a obtener ninguna indemnización.

En caso contrario, si el abogado perdiera la condición de socio del despacho, y, por tanto, de empleador, la relación especial de trabajo recobraría todos sus efectos, con derecho al reintegro al puesto de trabajo anterior que debe estar reservado durante la situación suspensiva. Si el despacho no procediera a dicha reincorporación, estaríamos ante un supuesto de incumplimiento del empleador que justificaría la resolución del contrato a instancias del trabajador, vía artículo 50 ET, o podría configurarse como un supuesto de despido tácito <sup>(9)</sup>.

- No obstante, si durante una situación de excedencia voluntaria el abogado trabaja para otro bufete, sin autorización del bufete anterior, pierde el derecho al reingreso lo que, a tenor de la propia norma, determina la extinción del vínculo contractual. De tal manera que, el precepto deja en manos del empleador originario la posibilidad de prestar servicios para otro bufete, tanto si el trabajo en el segundo se realiza por cuenta ajena, como si se realiza por cuenta propia <sup>(10)</sup>.

Asimismo, las causas de extinción recogidas en los artículos 49 a 56 ET también presentan modulaciones o adaptaciones que se establecen directamente por el reglamento, sin perjuicio de las que por convenio colectivo puedan añadirse. Así, las especialidades a remarcar son las siguientes:

- En atención a la especial confianza que caracteriza a esta relación laboral especial, la readmisión del abogado, en caso de despido, sólo será obligatoria si existe mutuo acuerdo. Sin embargo, y por coherencia con la doctrina constitucional, el RD 1331/2006 recoge expresamente la readmisión *ope legis* de los abogados despedidos cuando el despido afecte a un representante legal o sindical de los abogados o cuando el despido sea declarado nulo por ser discriminatorio o haberse vulnerado derechos fundamentales.

«Hay que tener en cuenta que durante los dos primeros años desde la vigencia de la Ley 34/2006, quienes en ese momento posean el título de Licenciado o el Grado en Derecho aún podrán colegiarse sin realizar esa formación especializada ni superar la prueba de capacitación».

<sup>(9)</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *La relación laboral especial de los abogados*, cit., p. 110.

<sup>(10)</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados», cit., p. 36.

- El abogado podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo que tenga concertado con el despacho por las causas y con los efectos previstos en el artículo 50 ET. Asimismo, el abogado podrá extinguir el contrato de trabajo preavisando con una antelación suficiente para que el titular del despacho pueda adoptar las medidas que resulten necesarias para evitar perjuicios a los intereses de los clientes y a los del despacho. La duración del preaviso se podrá acordar en convenio colectivo o en el contrato de trabajo, no pudiendo ser inferior a 45 días ni superior a tres meses. Tanto en un caso como en otro, el abogado deberá informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición de éste la documentación correspondiente con el fin de que pueda encauzar los asuntos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de los clientes por parte del despacho. Con ello se pretende salvaguardar ya no sólo los intereses del propio despacho, sino igualmente los intereses del cliente, que puede verse afectado de manera indirecta por esta extinción.

El titular del despacho podrá exigir al abogado el resarcimiento de daños y perjuicios en el caso de que éste no respete el plazo de preaviso o no cumpla con la obligación de informar de los asuntos que tenga encomendados, y siempre que de ello se deriven perjuicios para el despacho. En este último caso, más que el propio cliente, que no mantiene una relación jurídica con el abogado sino en todo caso con el despacho con el que contrató, será el despacho quien estará legitimado para ejercer una acción de repetición frente al abogado en el supuesto en el que él o los clientes afectados le hubieren reclamado la reparación por los daños y perjuicios que le hayan sido ocasionados en razón a la demora que pudieran haber sufrido en el asesoramiento y defensa que se les venía prestando.

El RD 1331/2006 guarda silencio sobre otras posibles causas de extinción de la relación laboral a instancia del abogado empleado en el despacho, como la extinción derivada de la aplicación de medidas de movilidad geográfica o de modificación sustancial de determinadas condiciones de trabajo cuando provoquen perjuicio, que permiten al trabajador afectado extinguir la relación laboral con percepción de una indemnización tasada, de veinte días de salario por año de servicio, con el límite de doce o nueve mensualidades, respectivamente. Cabe entender que también en estos supuestos puede resultar exigible al abogado, que opta por extinguir su relación laboral especial en tales circunstancias, el deber de información y puesta a disposición de la documentación, con el fin de que el despacho pueda encauzar los asuntos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de los clientes por parte del despacho.

- El titular del despacho podrá extinguir la relación laboral por las causas y con los efectos previstos en los artículos 49 y ss. ET y, en especial, por la vía del artículo 53 ET cuando exista una manifiesta quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho; o cuando sea evidente que el abogado no mantiene un nivel adecuado de capacitación profesional y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes. En todo caso, y con independencia de que impugne la decisión extintiva, el abogado, producido el preaviso, deberá informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que tuviera encomendados y poner a su disposición la documentación correspondiente.

Asimismo, es destacable que la decisión extintiva del titular del despacho debe comunicarse por escrito al abogado, debiendo constar «con suficiente detalle las actuaciones profesionales o las relaciones con los clientes en que se base la pérdida de confianza o el inadecuado nivel profesional». Y, además, se deberá poner a disposición del abogado una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Igualmente, se prevé la concesión de un plazo de preaviso al abogado, que se amplía respecto del plazo de preaviso recogido para la extinción por causas objetivas previsto en el artículo 53.1.c) ET, pasando a ser para esta relación laboral especial de 45 días, frente a los 30 días del régimen laboral común, que habrá de computarse desde la entrega de la comunicación al abogado hasta la extinción del contrato de trabajo.

## 2. Despido disciplinario

Con carácter general y respecto a la responsabilidad disciplinaria de los abogados asalariados, el artículo 24.2 RD 1331/2006 se remite a lo dispuesto en el artículo 54 ET, que tipifica los incumplimientos contractuales del trabajador, ya que cuando concurren con las notas de gravedad y culpabilidad, permiten a la empresa extinguir la relación laboral por despido disciplinario.

La norma reglamentaria concreta, a continuación, comportamientos o conductas de los abogados con la relación laboral especial, que se consideran incluidos en las infracciones laborales reguladas en el régimen laboral común. A saber:

- a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad. Unas conductas que son equiparables a la genérica causa de despido del artículo 54.d) ET sobre la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho. Una conducta que puede incluirse en la causa de despido del artículo 54.b) ET relativa a la «indisciplina o desobediencia en el trabajo».
- c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado, que se puede considerar como una manifestación de indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido, que podría considerarse una manifestación concreta de la trasgresión de la buena fe contractual y del abuso del derecho recogido en el artículo 54.2.d) ET.

Los titulares de los despachos sancionarán los incumplimientos de las obligaciones laborales de los abogados atendiendo a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio colectivo que sea aplicable o, en su defecto, en el contrato de trabajo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al abogado en que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan.

Antes de adoptar la decisión sancionadora, deberán conocerse las alegaciones que, en su defensa, pueda hacer el abogado. Esta exigencia formal es una regla especial en el régimen jurídico de los abogados asalariados y garantía de defensa previa para el abogado al que se pretende extinguir su relación laboral por despido disciplinario. Su incumplimiento podrá suponer la calificación de improcedencia del despido, por asimilación de la inobservancia de tal requisito formal a los previstos en el artículo 55.1 ET.

Revista de

# Información Laboral

---

## PREGUNTAS CON RESPUESTA

---

- ETT
- Reducción de jornada



## ETT

### **Con la reforma laboral, ¿podrán las ETT convertirse en agencias privadas de colocación?**

Con el nuevo Real Decreto-Ley 3/2012, las empresas de trabajo temporal podrán actuar también como agencias de colocación, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 21 bis de la Ley de Empleo:

- Obtener una autorización administrativa única y válida para todo el territorio español.
- Esta autorización será concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la Agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma en el que caso de que la Agencia pretenda actuar sólo en ese ámbito territorial. Es interesante conocer que en la concesión de la licencia, en su caso, regirá el silencio positivo.

A partir de la reforma laboral 2012 las ETT podrán seguir cediendo a empresas usuarias trabajadores por ellas contratados, tal y como venían haciendo hasta ahora, y actuar como agencias de colocación, ajustándose en este último aspecto a la normativa reguladora de esta materia y en todo caso garantizando a los trabajadores la gratuidad de los servicios prestados.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

### **¿Tengo libertad de elección de horario por una reducción de jornada para el cuidado de hijo?**

Según establece el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la elección del horario tanto del permiso como de la reducción de jornada por lactancia de un menor de nueve meses corresponde al trabajador, aunque los convenios colectivos pueden establecer criterios sobre la concreción horaria, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Este derecho pueden disfrutarlo tanto las mujeres como los hombres, aunque, como novedad introducida por la nueva reforma laboral (RD-L 3/2012), sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Además, se deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que establezca el convenio, precisando la fecha de inicio y de finalización de la reducción de jornada o del permiso de lactancia.

Si el empresario no está de acuerdo con el horario o los períodos elegidos por el trabajador para la reducción de jornada, habrá que acudir al procedimiento urgente establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de Jurisdicción Social.

Revista de

# Información Laboral

---

## SUPUESTOS PRÁCTICOS

---

- **Implicaciones laborales y de Seguridad Social que conlleva para empresa y trabajador secundar la huelga del 29-M**

## IMPLICACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL QUE CONLLEVA PARA EMPRESA Y TRABAJADOR SECUNDAR LA HUELGA DEL 29-M

### PLANTEAMIENTO

La huelga es un derecho fundamental recogido en la Sección Primera del Capítulo II del Título Primero de la Constitución Española, en su **artículo 28**, el cual establece que:

“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

De una lectura del **artículo 6.º del Real Decreto-Ley 17/1977**, sobre relaciones de trabajo, las consecuencias e implicaciones en materia laboral y de Seguridad Social, tanto para la empresa como para el trabajador, en caso de que este último secunde la huelga, son las siguientes:

### CONSECUENCIAS LABORALES

— El ejercicio del derecho a la huelga **suspende el contrato de trabajo**, por lo que se interrumpe la obligación de trabajar y la de abonar el salario.

A la hora del descuento del salario del trabajador en huelga, hay que tener en cuenta que, no sólo se descuenta el salario diario de cada día que se secunde la huelga, sino la parte proporcional de los complementos, gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional de los descansos semanales.

### CONSECUENCIAS DE SEGURIDAD SOCIAL

— El trabajador en huelga pasa a una situación de “**alta especial**” por la que queda suspendida la obligación de cotizar tanto del empresario como del trabajador (**arts. 106.5 y 125.6 de la LGSS**)

— El empresario tiene que comunicar a la Seguridad Social, en un plazo de cinco días naturales a partir del siguiente al del cese en el trabajo, la relación de trabajadores cuyos contratos quedan suspendidos por la huelga [**Ver MODELO**] y notificar la fecha de reincorporación en un plazo idéntico [**Ver MODELO**]

— El trabajador no tiene derecho a prestación por desempleo (**art. 6º.3 del RD-L 17/1977**)

— El trabajador no tiene derecho a la prestación por IT (**art. 131.3 de la LGSS**), aunque sí que se cuentan los días para el cobro de la prestación.

— El trabajador sí tiene derecho a las prestaciones por maternidad (**art. 8.8 del RD 295/2009**).

### EJEMPLO

A continuación ilustramos esta situación con un ejemplo práctico de un trabajador, administrativo, con retribución mensual, que trabaja de lunes a viernes, y que secundará la huelga del próximo 29 de marzo:

Salario base: ..... 800 €/mensuales  $\Rightarrow$  26,67 €/día  
 Plus de convenio: ..... 200€/mensuales  $\Rightarrow$  6,67€/día  
 Plus de transporte: ..... 50€/mensuales  $\Rightarrow$  1,67€/día  
 Dos pagas extraordinarias: ..... 700€/cada una

**PARA EL CÁLCULO DEL SALARIO SE TIENE EN CUENTA 1,4 DÍAS DE DESCUENTO, SE REMUNERA POR 28,60 DÍAS DE SALARIO**

Al trabajar 5 días a la semana, la remuneración diaria incluye también la parte proporcional del fin de semana, es decir, si por cada 5 días de trabajo le corresponden 2 de descanso remunerados, si se trabajan 4 días, corresponderán 1,6 días de descanso retribuidos. Por tanto, por un día de huelga, habrá que descontar 1,4 días de salario: 1 por el día de la huelga y 0,4 por la parte proporcional del descanso retribuido.

De modo que:

30 días - 1,4 descuento = 28,60 días de salario

Por tanto:

Salario base =  $26,67 \times 28,60 = 762,76\text{€}$

Plus de convenio =  $6,67 \times 28,60 = 190,76$

Plus de transporte =  $1,67 \times 28,60 = 47,76\text{€}$   
 (Según el convenio, en nuestro caso es de abono mensual)

**PARA EL CÁLCULO DE LA COTIZACIÓN SE TIENE EN CUENTA 1 DÍA DE DESCUENTO, SE COTIZA POR 29 DÍAS**

Para obtener la base de cotización el prorrateo de las pagas extras se calcula hallando el prorrateo diario:

$(700 \times 2) / 360 = 3,88 \text{ € / día}$

Y multiplicándola por 29 porque descontamos de los 30 días de cotización el día de huelga

$3,88\text{€} \times 29 = 112,77 \text{ €}$

### Nómina del trabajador:

|                                                                                         |                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Empresa:<br>Domicilio:<br>CIF:<br>Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: | Trabajador:<br>NIF: N° matriculación:<br>Número de afiliación a la Seguridad Social:<br>Categoría o grupo profesional:<br>Grupo de cotización: Art. 15.1.1. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Retribución mensual**

|                                                               |                |
|---------------------------------------------------------------|----------------|
| Periodo de liquidación: del 1 de marzo al 31 de marzo de 2012 | Total días: 30 |
| <b>I. DEVENGOS</b>                                            |                |
| 1. Percepciones salariales                                    |                |
| Salario base                                                  | 762,76         |
| Plus de convenio                                              | 190,76         |
| 2. Percepciones no salariales                                 |                |
| Plus de transporte                                            | 47,76          |
| <b>A. TOTAL DEVENGADO</b>                                     | <b>1001,28</b> |
| <b>II. DEDUCCIONES</b>                                        |                |
| 1. Aportaciones del trabajador a la Seguridad Social          |                |
| Contingencias comunes (4,7%)                                  | 50,11          |
| Desempleo (1,55%)                                             | 16,52          |
| Formación profesional (0,1%)                                  | 1,07           |
| 2. IRPF (15%)                                                 | 150,19         |
| <b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>                                     | <b>217,89</b>  |
| <b>LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)</b>                               | <b>783,39€</b> |
| <b>BASES DE COTIZACIÓN:</b>                                   |                |
| 1. Base de cotización por contingencias comunes               |                |
| Remuneración mensual                                          | 953,52         |
| Prorrata de pagas extras                                      | 112,77         |
| <b>TOTAL</b>                                                  | <b>1066,29</b> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales         | 1066,29        |

### Cotización del trabajador a cargo de la empresa:

|                                                    |                    |
|----------------------------------------------------|--------------------|
| Base de cotización:                                | 1066,29            |
| Contingencias comunes (23,60%)                     | 251,64             |
| FOGASA (0,20%)                                     | 2,13               |
| Formación Profesional (0,60%)                      | 6,39               |
| Desempleo (5,50%)                                  | 58,64              |
| Contingencias profesionales (0,65% IT y 0,35% IMS) | 6,93 IT y 3,73 IMS |

Revista de

# Información Laboral

-----  
**LABORAL AL DÍA**  
-----

- **Noticias**

## NOTICIAS

### EMPLEO Y FOMENTO CONVOCAN A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE SPANAIR

Representantes de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Fomento recibirán mañana viernes, 3 de febrero, en la sede del Ministerio de Empleo, a una delegación de los sindicatos CCOO, UGT y USO para analizar la situación de los trabajadores de la compañía Spanair, ante el anuncio por parte de la compañía de la presentación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

Esta convocatoria responde a una carta remitida por las organizaciones sindicales a ambos departamentos ministeriales, en la que solicitaban la celebración de una reunión.

Posteriormente, se mantendrán contactos con el resto de sindicatos representativos en la compañía.

02/02/2012

### LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL CAYÓ EN ENERO 283.684 OCUPADOS Y BAJA DE LOS 17 MILLONES POR PRIMERA VEZ DESDE 2004

El número medio de afiliados a la Seguridad Social fue de 16.946.237 ocupados en el mes de enero, lo que supone una pérdida de 415.601 afiliados en relación con enero de 2011, y sitúa la tasa interanual para el conjunto del sistema en  $-2,39\%$ , según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. El dato de afiliación media de este mes está sujeto a revisión, una vez finalizado el cómputo estadístico correspondiente a la integración en el Régimen General de los afiliados procedentes de los Regímenes Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

En enero, se registró una caída de la afiliación de 283.684 ocupados para el total del sistema ( $1,65\%$ ) y de 243.528 para el Régimen General ( $-1,88\%$ ), que contabiliza una media de 12.929.822 afiliados, a los que habrá que añadir 861.946 procedentes del Régimen Agrario y 11.398 incorporados desde el antiguo Régimen de Empleados de Hogar, lo que arroja un total de 13.559.638 ocupados.

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, con 3.041.211 ocupados, sufrió en el último año una caída en la afiliación de 50.605 afiliados, lo que sitúa la tasa interanual en  $-1,64\%$ . Los restantes regímenes de afiliación (Mar, Agrario, Carbón y Hogar) han aumentado 3.226 ocupados en los últimos doce meses.

Por sectores, en el Régimen General, la afiliación media cayó en términos mensuales en prácticamente todos los sectores, con especial incidencia en:

- Comercio ( $-47.875$ ),
- Construcción ( $-29.526$ ),
- Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares ( $-28.520$ ) y
- Hostelería ( $-28.170$ ).

En cuanto a la variación interanual, se registran las caídas más importantes en:

- Construcción ( $-190.143$ ),
- Industria manufacturera ( $-71.501$ ), y
- Comercio ( $-41.230$ ), entre otros.

El principal aumento de ocupados se contabiliza en las áreas de:

- Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (27.303),
- Educación (25.882) y
- Hostelería (4.986).

El secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, destaca en su balance de los datos de afiliación de enero que “este mes siempre ha sido negativo para la afiliación a la Seguridad Social, no se recuerda ninguno positivo”. No obstante, respecto a diciembre de 2011, “enero de 2012 supone una menor pérdida de afiliación que la registrada en enero de 2009, en que cayó 349.569 ocupados, ( $-1,89\%$ ); pero mayor que en los meses de enero de 2010 ( $-257.828$ , el  $-1,45\%$ ) y 2011 ( $-223.143$ , el  $-1,27\%$ ).

Para el secretario de Estado, “la intensa pérdida de afiliación de este mes refleja el efecto arrastre de la evolución de los meses anteriores”.

“La caída interanual de  $-415.601$  ( $-2,39\%$ ) no es tan dura como la del 2009, que fue de 979.055 ( $-5,11\%$ ), ni la de 2010, cuando cayó en 635.732 ocupados ( $-3,50\%$ ) aunque sí es superior a la del mes de enero de 2011 que fue de 184.173 ( $-1,05\%$ )”, ha subrayado Burgos.

El responsable de la Seguridad Social concluye recordando que el “Sistema ha perdido en esta situación de crisis, desde julio de 2007, cuando alcanzó su punto álgido en afiliación, hasta enero

de 2012, unos  $-2.546.813$  de ocupados en media mensual, es decir, el  $-13,97\%$  del total”.

02/02/2012

### EL PARO REGISTRADO AUMENTA EN 177.470 PERSONAS EN ENERO Y ROZA LOS 4,6 MILLONES DE DESEMPLEADOS

Los datos de los Servicios Públicos de Empleo del conjunto de las CCAA correspondientes al mes de enero registran un aumento de 177.470 desempleados ( $4,01\%$ ) respecto al mes anterior, situándose el paro registrado en 4.599.829 personas. Respecto a enero de 2011 se incrementa en 368.826 personas, un  $8,72\%$ .

La secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha resaltado que los datos de paro registrados del pasado mes de enero ponen de manifiesto que “además de la profunda crisis económica que está viviendo este país, las reformas laborales puestas en marcha por el Gobierno anterior no han evitado que el despido sea el principal mecanismo de ajuste ante la caída de la demanda”. “En este contexto, una reforma laboral como la que prepara el Gobierno está más que justificada, ya que es necesario devolver la confianza a trabajadores y empresarios, para que puedan superar juntos la crisis y que el despido sea el último recurso”, ha concluido Hidalgo. Los datos del paro de enero de 2012.

Por sectores económicos, el paro registrado presenta las siguientes variaciones respecto a diciembre.

- Agricultura + 6.282 ( $4,30\%$ )
- Industria + 15.105 ( $2,96\%$ );
- Construcción + 16.347 ( $2,11\%$ )
- Servicios + 132.581 ( $5,07\%$ ).
- Colectivo sin empleo anterior + 7.155 personas ( $1,89\%$ ).

El paro masculino se sitúa en 2.288.393 al aumentar en 78.655 ( $3,56\%$ ) y el femenino en 2.311.436 desempleadas, al subir en 98.815 ( $4,47\%$ ) en relación al mes de diciembre. Si lo comparamos con enero de 2011, el paro masculino sube en 183.154 ( $8,70\%$ ) personas y el femenino se incrementa en 185.672 ( $8,73\%$ ). El desempleo de los jóvenes menores de 25 años se incrementa en enero en 16.396 personas ( $3,56\%$ ) respecto al mes anterior y entre los mayores de 25 años crece en 161.074 ( $4,07\%$ ).

El paro registrado sube en todas las CCAA, encabezadas por Andalucía (39.050) y Madrid (22.756) y en todas las provincias, con Madrid (22.756) y Barcelona (13.131) a la cabeza.

El número de contratos registrados durante el mes de enero ha sido de 1.038.601 supone un descenso de 77.418 (-6,94%) sobre el mismo mes del año 2011. De ellos, 75.899 son indefinidos que representan un 7,31% del total. Y supone una reducción de 26.834 (-26,12%) sobre igual mes del año anterior.

En relación con las prestaciones por desempleo en el mes de diciembre de 2011 se tramitaron 784.353 altas, lo que supone una disminución del 3% sobre el mismo mes del año anterior. El plazo medio de reconocimiento en este mes ha sido de 1 día, dos días menos que en diciembre de 2010.

Los beneficiarios existentes a final del mes fueron 2.927.098 con una disminución respecto al mismo mes del año anterior del 2,9%. La cobertura del sistema de protección por desempleo durante el mes de diciembre de 2011 alcanzó el 69,90%.

La nómina de diciembre de 2011 asciende a 2.584 millones de euros, lo que supone una reducción del 1,3% respecto al mismo mes del año anterior.

02/02/2012

## FÁTIMA BÁÑEZ EXPLICA LOS PLANES DEL GOBIERNO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha comparecido este martes en el Congreso de los Diputados para exponer lo que serán las líneas fundamentales de la actuación de su Departamento, y además de avanzar las líneas principales de la reforma laboral al referirse a las políticas de empleo, también se ha referido a las medidas que el Ministerio adoptará en materia de Seguridad Social.

Fátima Báñez ha puesto en valor el cumplimiento por parte del Gobierno que preside Mariano Rajoy de su compromiso de revalorizar las pensiones en 2012, tras verse congeladas por el Gobierno anterior. La decisión del PP ha beneficiado a cerca de nueve millones y medio de pensionistas (9.498.040) quienes tendrán también garantizada la compensación por la desviación que pudiera producirse respecto a la evolución real de la inflación.

En este sentido, la ministra se ha comprometido a comparecer ante el Pacto de Toledo para reforzar el planteamiento del PP, basado en el respeto ante el que ha calificado como el "gran pacto social de la Democracia".

Asimismo, ha avanzado la presentación de un Proyecto de Ley específico para la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social, ya que considera que la precisión y amplitud de un proyecto de esta importancia no resulta adecuada en los términos previstos por la Disposición Adicional 7.ª de la Ley 27/2011 aprobada por el anterior Gobierno.

Además, ha avanzado que el Gobierno reconducirá la situación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Para ello presentará en los próximos meses un Proyecto de Ley de Mutuas de AT/EP de la Seguridad Social.

La ministra de Empleo y Seguridad Social aseguró que "una visión a largo plazo en materia de pensiones implica adoptar las medidas necesarias para asegurar la sostenibilidad del sistema español de Seguridad Social" y anunció tres líneas de actuación:

1. Acercar la edad real de jubilación a la edad legal.
2. Incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral y fomentar la compatibilidad entre el cobro parcial de una pensión y la continuidad en el mercado laboral.
3. Promover que la pensión sea más proporcional a las cotizaciones efectivamente realizadas a lo largo de la vida laboral.

"Nuestro sistema de pensiones es una gran construcción de protección de la que los españoles se sienten orgullosos. Construida con el esfuerzo de muchas generaciones, y a la que los Gobiernos del Partido Popular han contribuido de forma decisiva. Es la columna vertebral de nuestro sistema de protección social. Y lo va a seguir siendo", enfatizó Fátima Báñez

07/02/2012

## EL GOBIERNO CREARÁ UN CERTIFICADO DE EMIGRANTE RETORNADO PARA FACILITAR LA REINTEGRACIÓN SOCIAL

En su comparecencia de hoy en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso, en la que lo más destacado ha sido la referencia a las líneas básicas de la reforma laboral que el Ejecutivo presentará el viernes, la ministra Fátima Báñez ha anunciado la política en materia de extranjería, inmigración y emigración del Gobierno para la legislatura, que seguirá las siguientes líneas de actuación:

- Una inmigración legal, ordenada y vinculada al empleo.

- Una integración bidireccional: es decir, los mismos derechos, las mismas obligaciones.
- La mejora de la asistencia a la ciudadanía española en el exterior.

Así, se prestará especial atención a los programas y centros de acogida de inmigrantes asilados, refugiados o beneficiarios de protección subsidiaria o internacional, contando con la cooperación imprescindible de las Comunidades Autónomas, de las entidades locales y otras instituciones.

Además, Fátima Báñez ha asegurado que el Gobierno va a consagrar medios humanos y técnicos para apoyar de manera eficaz a los emigrantes españoles, mediante la estrecha colaboración entre los distintos Ministerios.

En este ámbito, se establecerá un "Certificado de Emigrante Retornado" que facilite la reintegración social, sanitaria y laboral del español en el exterior que regrese definitivamente.

Por último, anunció la revisión de la política de subvenciones en el área de migraciones "que se oriente por los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación. Por tanto, eficacia en el cumplimiento de los objetivos y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos".

07/02/2012

## EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO ANUNCIA UNA REFORMA LABORAL "AMPLIA, PROFUNDA, EQUILIBRADA Y, SOBRE TODO, ÚTIL"

Para Mariano Rajoy, que ha repasado las difíciles circunstancias en que se encuentra la economía española, las reformas son la mejor tarjeta de visita ante la Unión Europea porque son "el mejor argumento para que se preste apoyo a quienes se comprometen más decididamente con su propio crecimiento y con el de la Unión; la mejor manera de garantizar la estabilidad de nuestra moneda y la liquidez del sistema".

El presidente del Gobierno, al exponer las conclusiones del Consejo Europeo del pasado 30 de enero en Bruselas, ha adelantado que la reforma laboral que aprobará este viernes el Ejecutivo será "amplia, profunda, equilibrada y, sobre todo, útil". La urgencia y profundidad de las reformas que afronta el Ejecutivo para lograr la recuperación de la economía y del empleo han sido los ejes de la intervención del presidente del Gobierno.

El presidente del Gobierno ha recordado que el compromiso con la UE nos lo pusimos nosotros mismos cuando decidimos formar parte de un club con unas

determinadas reglas de juego. Es evidente, ha señalado, “que hoy España está muy lejos de cumplir los compromisos que aceptamos en su día. Por ello sufre la presión de los mercados”.

Para aliviarla, ha explicado que el plan económico del Gobierno se propone “realizar en el más breve plazo posible las reformas estructurales que nos permitan ganar flexibilidad y competitividad, mantener una senda sostenible de las finanzas públicas y asegurar el crecimiento y la creación de empleo”.

El presidente considera que, dadas las circunstancias, “no podemos considerar otro objetivo para el Gobierno que el de invertir la tendencia al deterioro económico y social que hereda”. Para ello se plantea la exigencia de devolver a la economía española la confianza y el crédito y acabar con la espiral de incertidumbre y malos resultados que lleva más de tres años asfixiándonos.

Mariano Rajoy ha afirmado que ante semejantes urgencias el Gobierno ha optado por actuar inmediatamente sobre los aspectos más importantes, “aunque el proceso de reformas será continuo a lo largo de toda la Legislatura”. Asegurar la sostenibilidad de las finanzas públicas, garantizar la viabilidad y credibilidad del sistema financiero y actuar sobre la competitividad y flexibilidad serán los grandes ejes de actuación.

Respecto a este último punto, el presidente ha asegurado que la reforma en materia laboral es una asignatura obligatoria que los agentes sociales han aprobado parcialmente al llegar a acuerdos en materias como la moderación salarial, pero han dejado pendientes aspectos como la intermediación, la contratación, la flexibilidad interna, la formación o la estructura de la negociación colectiva.

Estos aspectos son los que abordará el Gobierno en una reforma laboral que, según ha dicho, será “amplia y profunda, a la vez que equilibrada y, sobre todo, útil para la consecución de un clima que favorezca la competitividad, la contratación de puestos de trabajo y el empleo estable”.

Los objetivos de esta reforma serán “avanzar en flexibilidad, movilidad y capacidad de adaptación a las circunstancias económicas, reducir la dualidad del mercado de trabajo y mejorar la formación, como formas de promover el empleo juvenil”.

Ha añadido que en Bruselas se acordó llevar a cabo actuaciones inmediatas, tanto en el nivel nacional como en el comunitario, destinadas a mejorar la oferta de trabajo y reducir el desempleo, especialmente el juvenil.

#### PROPUESTAS ESPAÑOLAS

El presidente ha recordado las tres grandes propuestas formuladas por el

Ejecutivo español en el ámbito europeo.

1. Establecimiento de reglas comunes para crear un fondo de capitalización para los trabajadores que sustituya a costes de despido. En su opinión, “facilitará la contratación de las empresas, sobre todo de las pymes, y la movilidad laboral; por tanto, contribuirá a avanzar en el mercado único”.
2. Armonización de las retribuciones de directivos de entidades financieras con ayudas públicas, estableciendo límites cuantitativos. Mariano Rajoy considera que “es necesario poner orden en las cuentas de los que en parte han causado la escasez de crédito. Ello permitirá prevenir situaciones como la actual en el futuro, y contribuirá a evitar que la escasez de crédito existente limite de forma importante la capacidad de nuestras empresas para crecer y crear empleo”.
3. Reutilizar los fondos europeos no gastados en apoyar al empleo, reducir la brecha tecnológica y facilitar la financiación de la pequeña y mediana empresa.

El presidente ha afirmado que su mensaje en el Consejo ha sido claro en otro aspecto: “Para que el proceso de ajuste en el que se encuentran España y Europa tenga éxito, es fundamental que haya financiación. En este sentido el nuevo mecanismo de estabilidad y las actuaciones del BCE son fundamentales, junto con la disciplina fiscal y las reformas estructurales, para proteger la moneda única”.

En esta línea, Mariano Rajoy ha explicado que defendió ante el Consejo Europeo la idea de que “la consolidación fiscal sola no sirve para el objetivo de relanzar la economía y crear empleo. Es condición necesaria, pero no suficiente. Los ajustes son imprescindibles, pero no podemos quedarnos sola y exclusivamente en los ajustes”.

El presidente ha concluido su intervención asegurando que “mi convicción es que los frutos llegarán si desterramos las improvisaciones, evitamos los bandazos y somos tenaces en la aplicación de las medidas, sin desmayar, hasta lograr lo que deseamos”.

08/02/2012

### ANA MATO ANUNCIA UN PLAN NACIONAL DE EMPLEO PARA MUJERES ENMARCADO EN LA REFORMA LABORAL

La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato anunció ayer la puesta en marcha de un Plan

Nacional de Empleo para Mujeres. El Plan, enmarcado en la Reforma Laboral, contemplará nuevos incentivos para la contratación de mujeres en general y de mujeres jóvenes.

Esta es una de las medidas anunciadas por la ministra en su primera comparecencia en la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados. Mato apuntó que “la cifra más dramática de la desigualdad es que 5,2 millones de personas en España no tienen trabajo”, y subrayó que más de 2,3 millones son mujeres. Por ello, primará el empleo en todas las políticas relacionadas con la igualdad.

También contemplará medidas específicas para el emprendimiento femenino la futura Ley de Emprendedores. La ministra explicó que la futura ley contemplará acciones de asistencia y asesoramiento para las mujeres que quieran convertirse en empresarias. Asimismo, se mejorará los mecanismos de apoyo financiero, como los microcréditos, que se articularán a través de fórmulas más eficientes y transparentes.

En el apartado laboral, recordó que en España las mujeres perciben un salario anual en torno a un 20% inferior al de los hombres por trabajos iguales o de igual valor, por lo que ha anunciado un Plan Específico para la No Discriminación Salarial. Entre las acciones que contemplará destacan las inspecciones y, en su caso, las sanciones, a las empresas que lleven a cabo prácticas discriminatorias. Esta labor de vigilancia se reforzará en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, las empresas que lleven a cabo buenas prácticas en este contexto podrán obtener el Distintivo “Igualdad en la Empresa” como marca de excelencia en materia de igualdad. Mato también adelantó que adoptará medidas para facilitar la reincorporación al trabajo después de un período de inactividad por motivos familiares, con lo que también pretende mejorar la conciliación entre vida familiar y laboral. En España, según explicó la ministra, el porcentaje de mujeres inactivas por razones familiares es uno de los más elevados de Europa y, en su opinión, “ninguna mujer debería tener que plantearse el dejar su trabajo por el hecho de ser madre, a no ser que lo haga por propia voluntad”.

También en el marco de un Plan Integral de apoyo a la Conciliación, Mato ha anunciado un Plan Estatal de Guarderías Laborales, que propondrá a organizaciones empresariales, ayuntamientos y comunidades autónomas. El objetivo es llevar guarderías a más centros de trabajo y apoyar a los padres y madres trabajadores con el cuidado de los menores. Para ello, se incorporarán incentivos fiscales para empresas que adopten medidas en este ámbito.



## PLAN PERSONALIZADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La ministra dedicó buena parte de su comparecencia a detallar las medidas que llevará a cabo para combatir la violencia de género. Tras expresar su “rotunda condena” a la violencia que se ejerce contra las mujeres, que es “el más cruel exponente de la falta de igualdad”, ha destacado algunos de los últimos datos en España. De acuerdo con la última macroencuesta del CIS, alrededor de 600.000 mujeres aseguran ser víctimas de este tipo de violencia, aunque sólo el 27,4 por ciento denuncia a su agresor. La violencia contra las mujeres, sin embargo, ocupa los últimos lugares en la lista de preocupaciones de los españoles.

En este sentido, Mato reconoció el camino recorrido gracias al “consenso de todas las fuerzas políticas”. Para avanzar en este camino, ha apostado por “ser más eficaces” para que así aumente el número de denuncias, se atienda a los menores que conviven con las mujeres maltratadas y se preste especial atención a las mujeres que, además de ser víctimas de la violencia, se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. Para ello, ya ha comenzado a trabajar en un Plan Personalizado contra la Violencia de Género.

El Plan se articulará sobre tres ejes básicos: la personalización y cercanía a las víctimas, la unidad de todas las administraciones y fuerzas políticas y la transversalidad, para abordar el problema desde todas las perspectivas posibles.

Algunas de las primeras medidas del Plan serán las siguientes:

- Se creará una Red Nacional de Unidades de Violencia de Género, con las Unidades destinadas a la lucha contra esta lacra de las Delegaciones del Gobierno
- Se duplicará el personal de las Unidades para facilitar el seguimiento personalizado de cada caso.
- Se creará una Comisión Interministerial junto a los Ministerios de Justicia e Interior para evitar la descoordinación y promover el funcionamiento conjunto de las bases de datos.
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad promoverá un acuerdo con las administraciones competentes para optimizar todos los recursos disponibles.
- Se ofrecerá una atención integral y especializada a los menores que son víctimas del maltrato porque se encuentran expuestos a situaciones de violencia de género.
- Se firmarán convenios con empresas para fomentar la contratación de mujeres que hayan sido víctimas de la violencia de género.

- Se garantizará un mayor acceso a los recursos. En el caso de los teléfonos de teleasistencia, se harán asequibles a las personas con discapacidad auditiva y se entregarán en el lugar más cercano posible al de residencia de la mujer, en colaboración con las entidades locales.
- Se creará una red de voluntarios y se promoverá que las víctimas de la violencia de género sean de la solidaridad y el apoyo social.
- Se elaborará un protocolo de asistencia a españolas que sufran malos tratos fuera de nuestras fronteras.

En el marco de la protección a las mujeres, el Ministerio también trabajará en la erradicación de otras formas de violencia sobre la mujer. En concreto, se ocupará de la trata con fines de explotación sexual, con especial énfasis en la protección a las víctimas.

## IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

En cuanto a la discriminación por razón no sólo de sexo, sino también de raza, religión, nacimiento, opinión u otros motivos, la ministra ha recordado que el artículo 14 de la Constitución española garantiza la igualdad de todos ante la ley y, además, evitar la discriminación es un imperativo moral. Consciente de que, pese a los avances, la discriminación sigue siendo un fenómeno presente en nuestra sociedad que hay que erradicar, ha anunciado la elaboración de un Mapa de la Discriminación. Se trata de detectar dónde se encuentran los problemas para diseñar una Estrategia Global contra la Discriminación.

Asimismo, ha destacado la importancia de la educación en los valores constitucionales de la igualdad desde edades tempranas. Por ello, ha anunciado que la nueva asignatura de Educación Cívica y Constitucional incluirá un amplio abordaje de la igualdad, tal y como la define la Constitución en su artículo 14: tanto entre mujeres y hombres como entre todos los seres humanos, sea cual sea su raza, su religión o su lugar de nacimiento.

10/02/2012

## CALDERA: “ESTA ES UNA REFORMA AGRESIVA CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES” QUE “NO VA A CREAR EMPLEO”

El portavoz socialista en la Comisión de Empleo del Congreso y Secretario de Ideas y Programas del PSOE, Jesús Caldera, ha afirmado que la reforma laboral aprobada ayer por el Consejo de

Ministros, que ha calificado de “decreto”, es “una reforma agresiva contra los derechos de los trabajadores españoles”, que “no va a generar empleo” y que está orientada a “facilitar el despido”.

En una rueda de prensa celebrada en la sede socialista de Ferraz, Caldera ha criticado que el Gobierno haya optado por poner en marcha “políticas de estímulo del despido” y por “abaratar el despido de todos los trabajadores españoles”, en lugar de por crear “instrumentos que incrementen la confianza y la contratación”. Y ha destacado que esta reducción de los derechos afecta incluso “a los más de nueve millones de trabajadores que tienen un contrato ordinario”, y que “van a ver reducidos sus derechos”, porque “su indemnización se va a reducir”.

Sobre la regulación del despido objetivo, ha afirmado que a partir de ahora “todos los despidos van a poder ser objetivos y con una indemnización de sólo 20 días por año trabajado”, y ha explicado que la reforma incorpora un “concepto de alto riesgo”, ya que se permite que “cualquier empresa que en tres trimestres tenga menos ingresos o menos ventas pueda despedir por la vía objetiva a sus trabajadores”, una situación que, según el dirigente socialista, se ha convertido en habitual desde el comienzo de la crisis, y que abre las puertas a la generalización a la utilización de esta modalidad de despido.

En cuanto al nuevo contrato para emprendedores, destinado a empresas con menos de 50 trabajadores, Caldera ha destacado como especialmente negativo el hecho de que eleve el período de prueba a un año, lo que significa que “cualquier trabajador podrá ser despedido al año, libremente, sin indemnización alguna”. Es decir, durante un año, el trabajador trabajará para una empresa “sin generar ningún derecho de indemnización”, lo que implica un “grave retroceso en el camino de los derechos que hemos ido conquistando entre todos los ciudadanos”.

El Secretario de Ideas y Programa del PSOE también se ha mostrado muy crítico con la reforma de la negociación colectiva, ya que a partir de ahora “el único convenio que primará será el de empresa”, un cambio “radical” que implica una reducción en la protección de los trabajadores.

Además, ha criticado con dureza que el Gobierno haya asumido la llamada “ultra actividad”, una “reivindicación histórica de la patronal” que implica que si un convenio colectivo no se renueva a los dos años desaparece en el caso de que no haya acuerdo entre empresa y trabajadores. Un cambio que, según ha asegurado, puede llevar a muchos empresarios a “aguantar su posición durante dos años” con el fin de que desaparezcan ese convenio y

las garantías establecidas en el mismo, para sólo queden “los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores”.

Por último, el dirigente socialista ha indicado al Gobierno “que hay una serie de elementos en los que no podemos coincidir”, y ha adelantado que el PSOE no apoyará “una reforma hecha para despedir” y que “va en contra de los derechos consolidados de los trabajadores”, y ha reclamado la puesta en marcha de instrumentos destinados a la contratación y una estrategia económica diferente, “porque lo que importa es el crecimiento económico”.

11/02/2012

### **PARA FERNÁNDEZ TOXO (CCOO) “ES UNA REFORMA RADICAL IMPUESTA POR EL FMI, EL BCE, ALEMANIA Y FRANCIA, Y ESTÁ ESCRITA POR LA PLUMA DE LA CEOE”**

Los secretarios generales de CCOO y UGT rechazaron el sábado, en rueda de prensa, la reforma laboral aprobada por el Gobierno. Ambos aseguraron que es una reforma que facilita y abarata de manera generalizada el coste del despido y elimina controles y tutelas, y que va a tener como consecuencia acelerar la destrucción de empleo. En palabras del secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, “es una reforma radical impuesta por el FMI, el Banco Central Europeo, Alemania y Francia, y está escrita por la pluma de la CEOE” que, anunció, “merece el máximo reproche y va a ser respondida con una movilización que se desarrollará de manera ascendente y sostenida”.

Toxo comenzó su intervención —previamente se habían reunido delegaciones de las Ejecutivas de CCOO y UGT—, explicando que “la reforma no se justifica ni por el contexto, ni por las formas ni en sus contenidos”. Es una reforma radical que tiene como lógica el desmantelamiento progresivo del papel del derecho del trabajo en nuestro país y que, según afirmó, “responde fielmente a las exigencias de la Fundación de los bancos FEDEA”. “Es una reforma impuesta por el FMI, el BCE, Alemania y Francia, y escrita por las plumas de CEOE y FEDEA”, subrayó. Para el secretario general de CCOO, además de ponerse de manifiesto la falta de autonomía del Gobierno, salvo que se haya convertido en portavoz de esas instituciones —“parece que estuviéramos en una situación de democracia vigilada”, lamentó—, la reforma va a acelerar la destrucción de empleo por

el abaratamiento del coste del despido que supone y las nuevas facilidades que se añaden a las ya existentes por la eliminación de controles y tutelas para despedir. “Y lo que es peor, en términos de garantías en relación al uso de los recursos públicos, se da la llave de la caja de la Seguridad Social a las empresas para que la utilicen a su conveniencia”, denunció.

Según explicó Toxo, “se dice que se pretende reducir la dualidad del mercado de trabajo y curiosamente sólo se toca la contratación estable, no se toca la temporal”. Además, añadió, se crea una nueva figura de contrato sin indemnización para aplicar en las empresas de menos de 50 trabajadores, el 95% del tejido empresarial, que “es una figura para el despido libre”.

Tras desglosar los contenidos de la reforma, Toxo denunció también que el Gobierno trate a los perceptores del desempleo como si fueran delincuentes, como si estuviera en paro por voluntad propia, al introducir prácticas que en nuestro país “sólo se utilizaban para los reos”, en alusión a las prácticas obligatorias.

“La reforma laboral merece el máximo reproche”, aseguró con firmeza el secretario general de CCOO, quien anunció que CCOO y UGT han decidido poner en marcha un proceso ascendente, creciente y sostenido de movilización. En este sentido, después de una primera fase de información —“los sindicatos van a celebrar asambleas en todos los centros de trabajo para explicar las consecuencias de la reforma”—, según explicó Toxo, el proceso de movilización tiene dos hitos: el 19 de febrero, en el que “pretendemos convertir las calles de todas las ciudades en un clamor contra la reforma”, y el 29 de febrero, fecha en la que hay convocada una jornada de acción europea.

“El objetivo de la movilización es modificar el contenido de la reforma”, destacó Toxo, quien sin embargo abogó también por corregir los efectos de la reforma mediante la negociación, aprovechando para ello la reunión que CCOO y UGT mantendrán hoy lunes con la Ministra de Empleo. “La evolución de los acontecimientos y el grado de receptibilidad de los trabajadores, determinará posteriores actuaciones”, concluyó.

13/02/2012

### **PARA CÁNDIDO MÉNDEZ (UGT) SE TRATA DE LA REFORMA DEL DESPIDO ÚNICO**

“Más allá de lo que se diga por parte del Gobierno, esta reforma en sus consecuencias prácticas es la del despido único y únicamente la vía del despido

como respuesta gubernamental a la crisis económica”.

El Secretario General de UGT, Cándido Méndez, ha realizado estas declaraciones en una rueda de prensa en la que, junto con su homólogo de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, ha dado a conocer la posición de ambos sindicatos con respecto a la Reforma Laboral aprobada ayer por el Consejo de Ministros. “En vez de hablar de contrato único” ha manifestado “lo que hace es asentar el despido único. En la práctica la tendencia va a desembocar en aplicar los 20 días de indemnización por despido, entre otras cosas porque se recorta de una manera muy notable el control jurisdiccional en caso de despido”.

“Además”, ha añadido, “el hecho de que en la norma se diga que basta que una empresa tenga tres trimestres consecutivos en pérdidas para se acredite la procedencia de un despido por causas económicas, va ser letal en esta situación de crisis económica”.

Méndez ha explicado que “el despido de 20 días se va a erigir como la figura máxima y prácticamente exclusiva en los ajustes laborales en nuestro país porque “a diferencia de la legislación anterior, esta reforma presume que el despido es procedente y lo que hay que demostrar es la improcedencia, por lo tanto se asienta la única vía del despido como respuesta a la crisis”.

El Secretario General de UGT ha subrayado que “nuestra impresión es que este Gobierno actúa sin autonomía y ha asumido la lógica de un país intervenido, cuando esa no es la situación real de nuestro país”.

“Esta decisión parte de un error deliberado de diagnóstico que no tiene en cuenta la situación real de nuestro país, que ignora por qué en España la crisis se ha traducido de una manera tan brutal en destrucción de empleo y que trae como consecuencia el imponer una plantilla ideológica, ultraliberal, en la lucha contra la crisis”.

Méndez ha subrayado que “estas reformas ni van a propiciar el crecimiento económico, porque ahondan en la recesión, ni van a contribuir a crear empleo, algo que ya ha reconocido hasta el propio Presidente del Gobierno”. Sin embargo, “en el medio plazo, va a precarizar aún más el mercado de trabajo, va a hacer que nuestro país coexista con elevados niveles de desempleo además de crear una economía poco productiva”. En cuanto a una de las medidas estrella de la reforma, la del contrato indefinido para emprendedores, ha resaltado que “esto es simplemente una apuesta por la precariedad y las rotaciones externas, los trabajadores van a rotar de manera permanente porque se produce algo absurdo con el periodo de prueba de un año, y es, además, una intentona de maquillar las cifras estadísticas de temporalidad”.

Cándido Méndez se ha referido también a las formas en las que se ha producido la aprobación de la reforma laboral por parte del Gobierno afirmando que “el procedimiento ha sido un atropello garrafal al derecho de información y consulta que tenemos las organizaciones sindicales y empresariales”. “Ha sido un debate unilateral, un monólogo por parte del Gobierno”, y el hecho de que la ministra “nos llame a posteriori en ningún caso puede compensar este enorme atropello que se ha producido en las formas”.

13/02/2012

### **TOXO: “NO ES UNA REFORMA PARA LA CONTRATACIÓN, SINO PARA EL DESPIDO” Y TIENE CONTENIDOS “INCONSTITUCIONALES”**

“La reforma no va a crear empleo, con las nuevas facilidades para despedir, está llamada a crear paro a corto y medio plazo”, ha aseverado el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, tras la reunión que mantuvo esta mañana sindicatos y empresarios con la Ministra de Empleo, Fátima Báñez. Los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, han ratificado el rechazo de ambos sindicatos a la reforma laboral aprobada por el Gobierno el pasado viernes. En declaraciones a los medios de comunicación tras la reunión que han mantenido junto con los responsables de CEOE y CEPYME con la Ministra de Empleo, Toxo ha manifestado que han trasladado a la Ministra que la reforma tiene contenidos “inconstitucionales”, como que se discrimine a los trabajadores de empresas de hasta 50 empleados y de que se atribuya a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos la decisión sobre el descuelgue de un convenio.

Según ha explicado Toxo, la reforma está llamada a crear más desempleo a corto y medio plazo. “No es una reforma para la contratación, sino para el despido”, aseguró, y “desequilibrada, en cuanto a las causas, coste y procedimientos para el despido”, que lo hace más fácil y barato. “Hemos intentado saber las razones de esta reforma, más allá de que responda a las imposiciones del FMI y el BCE”, señaló. La reforma crea una especie de “zona de exclusión” en las empresas de hasta 50 trabajadores, que representan el 95% del total, en las que el despido pasa a ser libre y gratuito, denunció Toxo.

Tras criticar que la reunión se haya celebrado tras la aprobación de la reforma, ha valorado la “nueva disposición” de la Ministra para “abrir conversacio-

nes de carácter técnico para adentrarse en el alcance de la reforma y en una eventual modificación en el trámite parlamentario”, eso sí, aclaró Toxo, sin abrir falsas expectativas sobre el resultado final.

14/02/2012

### **FÁTIMA BÁÑEZ EXPRESA A LOS AGENTES SOCIALES EL DESEO DEL GOBIERNO DE “MEJORAR EL TEXTO EN EL PERIODO DE TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA”**

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, mantuvo ayer dos reuniones, la primera con la CEOE, UGT, y CCOO y la segunda con varias organizaciones de autónomos, en la sede del ministerio, en las que analizó el contenido de la reforma laboral, aprobada el pasado viernes día 10 por el Consejo de Ministros.

En el primer encuentro estuvieron presentes los secretarios generales de CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, y los presidentes de CEOE y Cepyme, Juan Rosell y Jesús Terciado.

Tras la reunión la ministra mostró su satisfacción ante la respuesta de los agentes sociales. “Hemos abierto una ventana al diálogo, que es permanente en este Ministerio, y en todo el Gobierno. Nosotros queremos mejorar el texto en el periodo de tramitación parlamentaria y agradecemos que los agentes sociales acepten esta oportunidad que se abre hacia el futuro”.

Fátima Báñez valoró positivamente que sindicatos y empresarios quisieran mejorar el texto de la reforma laboral “porque entre todos juntos daremos mejores soluciones a los españoles”, añadió.

Además la ministra se reunió después con los representantes de las organizaciones de autónomos UPTA, ATA, CEAT, UATAE, FOPAE, CAYPE, CIAE, ATRADE, para analizar el contenido del Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La titular de Empleo explicó a los representantes de los autónomos que la Reforma Laboral ha sido una apuesta clara y decidida por los autónomos y las PYMES como generadores de empleo.

La reunión se celebró en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y han asistido por parte de la Administración, además de la propia ministra, la Secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo; el director general de Empleo, Xavier Thibault y el director general del Trabajo Autónomo, de la

Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, Miguel Ángel García Martín.

- En representación de las asociaciones de autónomos acudieron Sebastián Reyna, secretario general de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA);
- Lorenzo Amor, presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA);
- Pedro Barato, presidente de la Federación Española de Autónomos (CEAT);
- M.<sup>a</sup> José Landaburu, secretaria general de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE);
- Camilo Abietar, presidente de la Federación de Organizaciones de Profesionales, Autónomos y Emprendedores (FOPAE);
- Eliseo Calviño, presidente de la Confederación de Autónomos y Profesionales de España (CAYPE);
- Miguel Ángel Blanco, presidente de la Confederación Intersectorial de Autónomos del Estado Español (CIAE);
- Gerardo Crespo, presidente de la Asociación de Trabajadores Autónomos Discapacitados de España (ATRADE).

14/02/2012

### **687 PADRES Y MADRES TRABAJADORES RECIBIERON LA PRESTACIÓN POR HIJOS CON CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES EN 2011**

La Seguridad Social concedió a un total de 687 trabajadores, padres y madres de niños enfermos de cáncer y otras enfermedades graves, la nueva prestación para poder cuidar de sus hijos en el primer año de vigencia desde su entrada en vigor el 1 de enero de 2011, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.

La Seguridad Social ha recibido en este tiempo 907 solicitudes, de las que 95 correspondieron al INSS y 812 fueron tramitadas a través de las mutuas. De las aprobadas, 32 lo fueron por el INSS y 655 por las mutuas.

La mayor parte de las prestaciones tramitadas a través de las mutuas, 555, corresponden a trabajadores del Régimen General, 4, a trabajadores por cuenta ajena de otros Regímenes y 96 a trabajadores inscritos por cuenta propia. De esta relación, 246 ayudas corresponden a padres con hijos enfermos de cáncer y 409 a otra enfermedad grave.

La Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores establecen los principios por los que se reconoce esta nueva prestación de la Seguridad Social que entró en vigor con la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011. Se pueden beneficiar de este subsidio los trabajadores por cuenta ajena, afiliados y en alta, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, el 50%.

La prestación económica del subsidio se calcula sobre el 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

La prestación se extingue cuando cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor o cuando éste cumple 18 años.

16/02/2012

## LOS MÉDICOS DE FAMILIA TEMEN QUE SEAN LAS MUTUAS LAS QUE GESTIONEN LAS BAJAS

Los médicos de atención primaria han expresado hoy su miedo a que con la nueva reforma laboral dejen de ser ellos los que gestionen las bajas médicas laborales y éstas pasen a ser competencia de las mutuas de trabajo y accidentes.

Así lo ha expresado el Foro de Médicos de Atención Primaria en una rueda de prensa después de haber mantenido una reunión, en la que sus representantes se han hecho partícipes de las reivindicaciones de la Organización Médica Colegial contra los recortes en el sistema sanitario.

El presidente de la Sociedad Española de Pediatría Extrahospitalaria y Atención Primaria, José Luis Bonal, ha asegurado que cuantos más recortes en el sistema sanitario, mayor deterioro y “eso lo paga el ciudadano”.

“No nos quedaremos con los brazos cruzados”, ha advertido.

El Foro también ha querido hacer un llamamiento a la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, para que cuente con los médicos de atención primaria a la hora de aplicar la reforma laboral en el sector sanitario, recientemente aprobada por el Gobierno.

En concreto, el presidente de la Sociedad Madrileña de Médicos Generales y de Familia, Francisco Javier Sáez, ha señalado que la reforma contempla, que en función de los interlocutores sociales, se adecuará un régimen para que se modifique la posibilidad de que las mutuas sean las que gestionen las bajas laborales.

“Para los médicos de familia es algo muy grave porque para nosotros dar la baja laboral a un paciente es una parte más del tratamiento terapéutico”, ha subrayado el doctor, quien ha señalado que los profesionales sanitarios públicos son independientes y “sólo” juzgan la necesidad médica de tratar a los ciudadanos.

A juicio de Sáez, eso no sucede siempre cuando se trata de la mutua, puesto que ésta tiene vinculación con la empresa: “Tenemos miedo”, ha reconocido.

En cuanto a la carrera profesional, el Foro ha mostrado también su preocupación porque en algunas comunidades autónomas se produzcan modificaciones como Aragón, Asturias, Baleares, Castilla y León, Madrid, Murcia, La Rioja y Valencia.

16/02/2012

## EL GOBIERNO PREFIERE DESPEDIR EN EL SECTOR PÚBLICO ANTES QUE APLICAR OTRAS MEDIDAS

El Gobierno ha preferido aplicar los despidos colectivos en el sector público antes que establecer otras medidas para redimensionar una plantilla formada por cerca de 850.000 trabajadores, según la memoria económica del Real Decreto-ley 3/2012 y fuentes jurídicas consultadas por Efe.

En la memoria económica utilizada para elaborar la reforma laboral se indica que los expedientes de regulación de empleo (ERE) en el sector público se completarán “con la prohibición de que lleven a cabo suspensiones de contratos o reducciones temporales de jornada”. Las fuentes jurídicas consultadas han indicado que esto implica que las empresas públicas podrán aplicar EREs “extintivos y no podrán acogerse a medidas incluidas en la legislación laboral, como los ERE temporales o por reducción de jornada para ajustar su plantilla (unos 700.000 trabajadores considerados personal laboral y 150.000 empleados de empresas públicas).

Según la memoria, esta particularidad se justifica porque el Gobierno busca el “redimensionamiento de aquellas estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante la fase de fuerte crecimiento económico y que no son sostenibles desde un punto de vista financiero en el momento actual, sin que exista una previsión de que lo sean en los próximos años”.

Además, en ese documento al que ha tenido acceso EFE, el Gobierno reco-

noce que el “objetivo esencial” de la reforma es reconducir la mayor parte de los despidos hacia los despidos colectivos y objetivos procedentes (20 días de indemnización).

Respecto a los planes de formación, se elimina el monopolio de las organizaciones sindicales y empresariales y se abre a centros acreditados que podrán ejecutar dichos planes a nivel estatal y autonómico y optar por subvenciones antes reservadas a los agentes sociales. En la memoria, el Ejecutivo calcula que el impacto presupuestario de la reforma ascenderá a 208,31 millones de euros durante su primer año de aplicación, para lo cual analiza el coste directo derivado de las bonificaciones por contratación, junto a otras medidas concretas.

Así, estima que 55.700 jóvenes (la mitad de cada sexo) se beneficiarán de las bonificaciones de fomento de la contratación indefinida, con un coste de 19,64 millones el primer año.

Para las bonificaciones para mayores de 45 años (13.250 beneficiados, un 55 % hombres y un 45 % mujeres) el coste será de 6,20 millones de euros.

En cuanto a las conversiones de contratos temporales en indefinidos, se estima un número de beneficiarios de 11.000 (un 53 % hombres y un 47 % mujeres), con un coste de 6,20 millones de euros.

Las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje, que será de aplicación para unos 28.800 contratos al año, tendrá un coste de 10,83 millones.

En relación a la reposición de prestaciones por desempleo, se estima un número de beneficiarios de 28.200, con un coste de 122 millones.

Por su parte, las bonificaciones por suspensiones —con un número estimado de beneficiarios de 141.553— costarán 46 millones en su primer año.

En lo que se refiere al impacto económico de reducir las cuotas para los contratos para la formación y aprendizaje de trabajadores de 16 a 20 años, supone una menor recaudación anual a la Seguridad Social de 6,89 millones.

17/02/2012

## LA SECRETARIA DE ESTADO DE EMPLEO RECONOCE QUE “LA REFORMA LABORAL POR SÍ MISMA NO GENERA TRABAJO”

La secretaria de Estado de Empleo y Seguridad Social, Engracia Hidalgo, dijo, antes de participar en el Consejo de ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumo de la UE que se celebra hoy en Bruselas, que la re-

forma laboral aprobada por el Gobierno “no genera empleo por sí misma”, sino que “sienta las bases para crear puestos de trabajo de calidad” una vez que España vuelva al crecimiento económico. Hidalgo hizo estas declaraciones a los medios antes de participar en el Consejo de ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumo de la UE que se celebra hoy en Bruselas, en el que los Estados miembros presentarán las medidas que están tomando para combatir el paro.

La secretaria de Estado expondrá “las líneas maestras” de la reforma laboral aprobada por decreto el pasado día 10, cuyo objetivo principal es “contribuir a frenar cuanto antes la sangría de empleo que se está dando en España” y “poner las bases para crear empleo de calidad”.

Se trata de una reforma “equilibrada” y centrada especialmente en los jóvenes, los parados de larga duración y las pymes, recalcó Hidalgo.

Entre otras novedades, incluye “todos los mecanismos de flexibilidad posibles” para permitir a trabajadores y empresarios “superar conjuntamente la crisis sin tener que acudir a la vía del despido, para que ésta sea siempre la última opción”, explicó la secretaria de Estado.

No obstante, “la reforma por sí misma no genera empleo”, dijo Hidalgo.

Esta iniciativa, junto a otras como la reforma de la estabilidad financiera o los ajustes presupuestarios, “está poniendo las bases para generar confianza” y fomentar la inversión, de modo “que se pueda crear empleo estable y de calidad para cuando el crecimiento económico sea una realidad”.

Hidalgo destacó medidas concretas como el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, del teletrabajo, y la formación permanente de los trabajadores, acciones que van en línea con las recomendaciones de Bruselas en materia de Empleo.

Asimismo, recordó que España recibirá durante los próximos días la visita del grupo de expertos en Empleo enviado por la Comisión Europea para colaborar con las autoridades nacionales en la elaboración de un plan de acción para paliar el desempleo, en especial el juvenil.

“Trabajaremos juntos para implantar otras medidas centradas en los jóvenes, además de las que se han aplicado en la reforma laboral”, dijo Hidalgo.

El Gobierno “estará abierto a poner en marcha cualquier método que sea novedoso y que frene cuanto antes la sangría del paro entre nuestros jóvenes”, añadió.

17/02/2012

## LA COMISIÓN EUROPEA AFIRMA QUE LA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA DEBE IR ACOMPAÑADA DE “OTRAS MEDIDAS”

El comisario europeo de Empleo y Asuntos Sociales, Laszlo Andor, afirmó en la tarde del viernes que la reforma laboral española “va en la buena dirección”, aunque “tendrá que ir acompañada de otras medidas” para resolver la grave situación del paro en el país.

Andor valoró así la reforma laboral aprobada la pasada semana por el Gobierno de Mariano Rajoy, cuyas líneas generales fueron expuestas previamente el mismo viernes en el Consejo de Ministros de Empleo y Política Social de la UE por la secretaria de Estado española de Empleo y Seguridad Social de España, Engracia Hidalgo.

“Creo que la reforma laboral va en la buena dirección”, dijo Andor al ser preguntado por el asunto en una rueda de prensa, aunque añadió que la “extrema situación” del empleo en España “debe ser afrontada con varios instrumentos, no sólo con uno”.

El comisario destacó en particular la importancia del “mayor nivel de flexibilidad” que contempla la reforma, con vistas a “resolver la segmentación del mercado laboral español”.

Pero “esto tiene que ser acompañado de otras medidas” como fomentar las inversiones en recursos humanos, mejorar los sistemas de educación y formación profesional, o promover la formación permanente entre los trabajadores, especialmente entre los de edad avanzada, destacó el comisario. En cuanto al problema del paro juvenil, Andor anunció que la semana que viene la Comisión Europea enviará a Madrid al equipo de expertos comunitarios que colaborará con las autoridades españolas en la elaboración de un plan nacional de empleo para los jóvenes. Asimismo, avanzó que la Comisión presentará un “paquete de medidas de empleo” durante la próxima primavera, centrado en la creación de puestos de trabajo y la movilidad de los trabajadores.

También incluirá medidas destinadas a promover el empleo juvenil, como la creación de “un marco de calidad” para los programas de prácticas laborales y aprendizaje, y propondrá estrategias para mejorar la adaptación a la demanda laboral de los títulos y cualificaciones ofertados por las instituciones educativas.

20/02/2012

## IU ESPERA QUE EL PP NO HAGA UNA “LECTURA SECTARIA” DE LAS PROTESTAS Y NEGOCIE LA REFORMA

El portavoz parlamentario de IU, José Luis Centella, ha afirmado hoy que espera que el PP no haga una “lectura sectaria” de las manifestaciones de ayer contra la reforma laboral y que abra una “nueva negociación y una reelaboración” del decreto si no quiere retirarlo.

En rueda de prensa en Sevilla junto al coordinador general de la coalición en Andalucía, Diego Valderas, Centella ha mostrado su temor ante la posibilidad de que la reforma “se pueda empeorar” durante su trámite parlamentario y ha asegurado que la confianza en que se mejore “antes del día de ayer era nula”. Ha lamentado que se haya insinuado que en ese trámite se puedan incluir medidas para recortar el derecho al ejercicio de la huelga, algo que “cruzaría todas las líneas rojas” y ha mostrado su preocupación ante la posibilidad de que “las presiones de la Unión Europea y el papel de CíU puedan hacer que la reforma sea aún mucho más restrictiva de lo que es”.

Según el portavoz parlamentario de IU, a partir de ahí “habría condiciones para que se diera una huelga general”, que convocarían los sindicatos “en el momento que consideren oportuno”, una posibilidad que ha ligado a la actuación del PP ya que cree que “la pelota está en su campo”.

“El debate ahora no es huelga sí o no, sino si el PP mantiene o no el decreto después del clamor de ayer”, ha asegurado Centella, que ha añadido que si la respuesta es la del “núcleo duro” del PP los populares “serán los responsables de lo que ocurra de aquí en adelante”. A su juicio, si no optan por retirarlo en el trámite parlamentario “lo que tiene que haber es una nueva negociación y una reelaboración” del texto, aunque, ante las perspectivas “muy negativas”, IU ya está preparando una enmienda de totalidad “para demostrar que hay otra forma de dirigir la política y las relaciones laborales en este país”.

Además ha recordado que la coalición está estudiando la posibilidad de presentar un recurso al entender que “hay elementos no constitucionales en la reforma”, recurso que pondrán “al servicio de los sindicatos para que sean ellos quienes de forma unitaria coordinen la unidad de la izquierda” en torno a él.

20/02/2012

## COSPEDAL: EL GOBIERNO NO ACEPTARÁ NADA QUE DESVIRTÚE EL TRONCO DE LA REFORMA

La secretaria general del PP ha asegurado hoy que el Gobierno no aceptará nada que desvirtúe el tronco de la reforma laboral, que es la incentivación de las contrataciones, y ha considerado que la respuesta de la sociedad a la convocatoria de manifestaciones en su contra “no fue ni mucho menos mayoritaria”.

Así lo ha manifestado De Cospedal en las entrevistas que ha concedido esta mañana a seis medios de comunicación —Telecinco, Onda Cero, Cadena SER, COPE, TVE y Antena 3— en las que ha dejado claro que, aunque el Gobierno “obviamente tiene que tomar nota de todo”, no modificará el núcleo esencial de la reforma destinado a las contrataciones.

“El cuerpo de la reforma tiene que mantenerse en su espíritu”, ha recalcado la secretaria general del PP quien ha añadido que las negociaciones le corresponden al Gobierno y a la ministra de Trabajo, Fátima Báñez, que serán los que determinen “hasta qué punto se puede matizar” la norma sin que sea “contraria” a su espíritu.

De Cospedal ha mostrado su “sorpresa” por que dirigentes socialistas, como Carme Chacón, Soraya Rodríguez o Valeriano Gómez que, según ha dicho, “nos han llevado a esta situación” fueran los “abanderados” de las manifestaciones celebradas ayer en contra de la reforma y que fueron convocadas por UGT y CCOO.

Ha recalcado que el Gobierno tiene “un mandato reformista” que los electores respaldaron hace tres meses en las urnas y ha invitado a los sindicatos a reflexionar sobre el seguimiento a su convocatoria.

La secretaria general del PP ha hecho hincapié en que los sindicatos y los empresarios han estado “años” negociando la reforma sin llegar a un acuerdo y ha dicho que el Gobierno tenía que hacer una “auténtica renovación” en el mercado de trabajo y “actuar con responsabilidad”, aunque “no sea lo más popular”.

Ha negado que exista una campaña del PP contra los sindicatos, tal y como apuntó este fin de semana el secretario general del PSOE, Alfredo Pérez Rubalcaba.

“No hay nada más falso”, ha asegurado De Cospedal, quien ha agregado que “hasta ahora” no se han defendido los derechos de los parados porque “han seguido creciendo con la legislación que teníamos”.

Preguntada por si los sueldos de los líderes sindicales deben ser transparentes, ha recordado que fue la vicepresi-

denta, Soraya Sáenz de Santamaría, la que, a raíz de una pregunta de un periodista, contestó el pasado viernes en ese sentido. “No es una campaña en contra de nadie”, ha apostillado.

Sobre si cree que los sindicatos no defienden a los parados, ha respondido que los intereses de los desempleados los defienden quienes desarrollan normativas laborales que incentivan la contratación y ha asegurado que “hasta ahora, los que tenían que incentivar la contratación no lo han hecho”.

Respecto al derecho de huelga, ha aclarado que su reforma no es una prioridad para el Ejecutivo en estos momentos, aunque ha añadido que lleva sin regularse desde hace 25 años y es la gran asignatura pendiente de la legislación laboral.

20/02/2012

## EL BANCO DE ESPAÑA PIDE AJUSTAR PRECIOS Y SALARIOS PARA GANAR COMPETITIVIDAD

El gobernador del Banco de España, Miguel Fernández Ordóñez, ha dicho hoy que el ajuste de precios y salarios y el incremento de la productividad son el único camino a corto plazo para impulsar y recuperar la competitividad de la economía española.

Ordóñez se expresó de esta forma en la apertura de una jornada de homenaje al ex gobernador del Banco de España, Luis Ángel Rojo, en la que recordó que la necesidad de reducir los elevados niveles de endeudamiento acumulados en España hace que elevar la competitividad sea “fundamental” para recuperar la confianza y ver crecer el empleo.

“La crisis sólo se superará con una revisión “profunda” de las políticas económicas nacionales, que permita adaptarlas al funcionamiento de una unión monetaria, dijo Ordóñez, para quien la falta de comprensión por parte de los Estados miembros de la UE “de lo que significa pertenecer a una unión monetaria” es una de las causas de la actual crisis, sin olvidar las debilidades que a su juicio existen en la estructura de la gobernanza europea.

“La falta de disciplina fiscal ha sido un factor central”, dijo Ordóñez, que recordó “el protagonismo que los mercados de deuda han tenido” en la génesis y la transmisión de las tensiones.

Desde esa perspectiva, las tensiones actuales también tienen que ver con “el exceso de complacencia” con el que se veían los elevados niveles de endeudamiento privado acumulados en varios países europeos antes de la crisis, que terminaron traduciéndose en abultados déficit por cuenta corriente, explicó. En ese clima, los mercados financieros no ejercieron una disciplina efectiva

sobre las economías que se excedieron en el endeudamiento, aunque esto no explica la virulencia de la crisis ni la dimensión sistémica alcanzada en los últimos meses, en los que el problema se ha extendido a países del euro con economías sólidas.

El gobernador del Banco de España destacó, asimismo, el importante papel que ha desempeñado el Banco Central Europeo en la defensa de la estabilidad del euro, con medidas como la provisión de liquidez a las entidades, o la reciente ampliación a tres años del límite máximo para devolver esos préstamos.

Pero estas actuaciones “coyunturales” del BCE no solucionan el problema que ha aflorado con esta crisis: la necesidad de crear mecanismos que contrarresten los riesgos derivados de que países con diferentes características estructurales compartan moneda y ya no dispongan de la capacidad de utilizar la política monetaria para estabilizar su economía. Preservar el proyecto de la unión monetaria y avanzar hacia una mayor integración económica requerirá compartir “buena parte” de la soberanía en áreas sensibles como la política fiscal o las competencias sobre los sistemas bancarios, así como la puesta en marcha de mecanismos que “mutualicen los riesgos” sin desincentivar la disciplina económica de los estados miembros, aseguró.

Los pasos dados hasta el momento van “en la dirección correcta” aunque hay un margen notable de mejora, en la velocidad a la que se están tomando las decisiones, dijo Ordóñez.

Por su parte, el director de Asuntos Monetarios y Mercados de Capitales del Fondo Monetario Internacional (FMI), José Viñals, aseguró antes de entrar en la conferencia que el acuerdo para el segundo rescate de Grecia alcanzado esta madrugada es “muy importante”, aunque recordó que ahora “hay que instrumentarlo”.

21/02/2012

## LA EMPRESA ESPAÑOLA NOEM GANA EL PRIMER PREMIO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR DE LA UE

La empresa española Noem ganó ayer el Primer Premio Europeo del Espíritu Emprendedor de la Unión Europea, por su propuesta de “construcción sostenible” y basada principalmente en la madera, según anunció la Comisión Europea.

Esta compañía con sede en Barcelona ha sido galardonada en la categoría “InnoEnergy”, para proyectos centrados en las energías renovables, y en la que quedaron como finalistas una empresa sueca y la también española ParkGreen, que desarrolla plantas de

recarga para coches eléctricos basadas en la energía solar.

La ganadora ha sido elegida por concebir “la casa ideal del siglo XXI: móvil, flexible y sostenible”, y por su objetivo de lograr “una construcción sin emisiones contaminantes”, según ha explicado la Comisión en un comunicado.

En las otras dos categorías —cambio climático y tecnologías de la información y de la comunicación—, las ganadoras han sido la británica Naked Energy, dedicada a la energía solar, y la germana Trifense, especializada en la protección de redes informáticas ante ciber-ataques.

Las premiadas son “las más prometedoras” de entre aquellas compañías creadas con ayuda comunitaria dentro de los proyectos de cooperación público-privados del EIT (European Institute of Innovation & Technology) en las tres citadas áreas, según el Ejecutivo comunitario.

El objetivo de los premios es “promover la cultura emprendedora en Europa” e “inspirar a los emprendedores del mañana”, según declaraciones de la comisaria europea de Educación, Juventud y Cultura, Androulla Vassiliou, en un comunicado.

La comisaria destacó la labor del EIT y de las empresas que se desarrollan en el marco de este organismo “para afrontar los desafíos económicos, sociales y medioambientales”.

Los ganadores tendrán la oportunidad de entablar contacto con otras empresas y redes de innovación de la UE, con objeto de facilitar su expansión dentro del mercado único.

22/02/2012

## LA UE APRUEBA REDUCIR LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS A LAS MICROEMPRESAS

Los ministros de Competitividad de la Unión Europea (UE) dieron ayer su visto bueno a una nueva legislación pactada con el Parlamento Europeo para reducir de forma significativa la carga burocrática a la que se enfrentan las microempresas, siempre que éstas cumplan una serie de condiciones.

Los ministros, durante el Consejo de Competitividad (Industria, Mercado Interior e Investigación) celebrado en Bruselas, han adoptado una directiva con vistas a eximir a las pequeñas empresas que cumplan unos requisitos de las obligaciones de contabilidad e información financiera, señalaron en un comunicado.

Estas compañías no podrán exceder los límites de dos de los siguientes criterios: un balance general de hasta 350.000 euros, una facturación neta de

no más de 700.000 euros y una media de 10 empleados a lo largo del año financiero.

La directiva establece provisiones para que los Estados miembros permitan a las microempresas que cumplan dichos requisitos quedar eximidas de publicar sus cuentas anuales. El Consejo recordó que esa exención opcional será compatible con las obligaciones nacionales de mantener los registros que muestran las transacciones comerciales de las compañías y su situación financiera. España, Francia, Grecia, Luxemburgo e Italia apoyaron simplificar los regímenes a los que se acogen estas empresas, en particular, si se garantiza la transparencia de las transacciones, se sigue buscando la armonización a nivel comunitario, o se salvaguardan “objetivos fundamentales” como el respeto por la salud humana, la preservación del medio ambiente o los derechos sociales. Para Alemania, el texto podría haber ido más lejos, aunque lo consideró un primer paso significativo para continuar trabajando de cara a liberar más a las pequeñas empresas de cargas burocráticas innecesarias.

El comisario europeo de Mercado Interior, Michel Barnier, destacó en un comunicado que las medidas impulsadas ayer “simplificarán la preparación de las cuentas anuales para más de cinco millones de microempresas europeas”. Desde su punto de vista, la reducción de cargas administrativas les permitirá “liberar recursos que podrán invertir en el crecimiento de sus negocios y generar el crecimiento que Europa necesita para salir de la crisis”. “Este acuerdo muestra que la UE está comprometida con la reducción de las cargas burocráticas”, concluyó, y confía en que el Consejo y la Eurocámara logren lo antes posible también un acuerdo sobre la propuesta de la Comisión de octubre pasado de reducir igualmente las cargas administrativas a las pymes.

22/02/2012

## RAJOY CONFIRMA QUE EL GOBIERNO PRESENTARÁ UNOS PRESUPUESTOS DESPUÉS DE LAS ELECCIONES ANDALUZAS

Mariano Rajoy ha adelantado que los presupuestos que el Ejecutivo presentará el día 30 de marzo “serán realistas y tendrán una previsión de ingresos sensata y razonable”, reiterando que España cumplirá sus objetivos de déficit y que no tiene intención de subir los impuestos.

El presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, se ha reunido en Roma con el

presidente del Consejo de Ministros italiano, Mario Monti, para intercambiar impresiones sobre las reformas que están llevando a cabo España e Italia para mejorar la economía y el empleo. Durante la rueda de prensa conjunta ofrecida al término de la reunión, el jefe del Ejecutivo español se ha referido a los datos de la Comisión Europea que prevén que la economía española se contraerá un 1% en 2012, manifestando que esperaba ese pronóstico: “Era plenamente consciente de que la previsión iba a ser así o incluso podría haber sido peor”.

El presidente ha garantizado que, ante estos datos, “el Gobierno será realista” y presentará en la primera quincena de marzo un cuadro macroeconómico con una previsión de crecimiento negativa, en la línea marcada por el Banco de España, el Fondo Monetario Internacional y la Comisión Europea. “No será la previsión más optimista de las tres, la del —1%”, ha anunciado.

El Gobierno fijará luego un techo de gasto para el Estado “prudente”, según el presidente, y el objetivo de déficit para todas las administraciones y, según ha señalado Rajoy, sobre esa base presentará unos presupuestos “realistas, que tendrán una previsión de ingresos sensata y razonable”, en el Consejo de Ministros del viernes 30 de marzo, el primero que se celebrará después de las elecciones andaluzas.

El presidente del Gobierno ha asegurado que España cumplirá sus objetivos de déficit público, y que se están tomando decisiones para defender los intereses generales de los españoles, y ha reiterado el compromiso del Gobierno con la consolidación fiscal, pero también con las medidas de crecimiento económico y empleo.

“Lo que vamos a hacer es seguir reduciendo el déficit público con unos presupuestos austeros. A partir de ahí necesitamos políticas de crecimiento, porque no tengo intención de subir impuestos”, ha dicho.

El presidente considera que la reforma laboral tiene como objetivo que los ajustes no se hagan sobre el empleo y que las pymes puedan contratar: “Es una reforma para crecer, también lo es la del sistema financiero”.

Por su parte, el presidente del Consejo de Ministros italiano, Mario Monti, ha valorado positivamente esas reformas: “Estoy encantado de hacer público el hecho de que estoy impresionado de su reforma del sistema bancario y del mercado laboral, que a nuestro juicio van en la dirección correcta”.

Monti ha sugerido a Rajoy que active un contacto directo a escala de los ministros técnicos para intercambiar ideas.

Mariano Rajoy también ha hablado con Monti sobre las reformas que Europa necesita y sobre la situación de Grecia, al igual que hizo el pasado martes en Londres con el primer ministro británico, David Cameron.

Ambos mandatarios apoyan la decisión de la Unión Europea de conceder un nuevo tramo de ayudas a Grecia y han firmado la carta conjunta que doce jefes de Gobierno europeos han dirigido al presidente del Consejo Europeo, Herman Van Rompuy, y al presidente de la Comisión Europea, José Manuel Durao Barroso con las propuestas para profundizar en políticas de crecimiento y fomento del empleo.

El presidente del Gobierno español considera que “Europa necesita reformas, valentía para afrontar la crisis, y explicar a los ciudadanos que hay que hacer las cosas”.

“Tenemos que seguir haciendo reformas que no tendrán efecto en el corto plazo y, por tanto, se hacen más difíciles de entender, pero estamos poniendo las bases para el futuro”, ha dicho.

“Si somos justos y equitativos no habrá tensión social”

A la pregunta referida a si las medidas adoptadas por el Gobierno provocarán una reacción social en España, Mariano Rajoy ha respondido: “Sólo puedo decir que España y el resto de Europa necesitan moderación, sensatez, equilibrio, que los gobiernos tomen decisiones pensando en el medio y largo plazo y en el interés general, y que expliquemos nuestras decisiones”, y se ha mostrado convencido de que si las medidas son percibidas como justas y equitativas “no habrá tensión social”.

“No tomamos decisiones para fastidiar a nadie sino para intentar que las cosas mejoren y preparar un mejor futuro. No temo una situación fuera de lo normal porque creo en la madurez, equilibrio y sensatez del pueblo español”, ha dicho.

23/02/2012

## RAJOY NO ABDICARÁ DE SU RESPONSABILIDAD Y MANTENDRÁ LA REFORMA LABORAL

El presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, advirtió el sábado de que no va “abdicar” de sus responsabilidades para lograr el crecimiento económico y la creación de empleo y, por ello, mantendrá la reforma laboral porque considera que es necesaria para España.

Rajoy hizo esa cerrada defensa de la reforma laboral en un acto del PP en Oviedo un día después de que el PSOE anunciara que, si el Gobierno no la modifica, recurrirá esa norma ante el Tribunal Constitucional. El jefe del Gobierno señaló que sabe que hay gente que la critica y que dice que no le gusta, y reconoció que está en su perfecto derecho. Pero, frente a ello, señaló que él tiene el deber y el derecho de explicar a los españoles por qué adopta una decisión como esta.

A su juicio, era indispensable cambiar la ley después de que no sirvieran “absolutamente para nada” las dos modificaciones realizadas por el ejecutivo socialista y a la vista de las cifras de paro que hay en España. “Hemos intentado hablar, hemos escuchado, hemos dialogado, pero lo que no puede hacer un Gobierno es abdicar de sus responsabilidades”, reiteró.

Para Rajoy, hasta el PSOE sabía que era necesario hacer una reforma del mercado laboral y tanto los empresarios como los sindicatos consideraban que había que abordarla y mantuvieron reuniones con el fin de intentar llegar a algunos acuerdos.

“En 2012 necesitamos mucho más. Hemos de tener una legislación como el resto de países europeos. Podríamos tener unas normas de la Edad Media si tuvieran efectos positivos para los españoles, pero con el desempleo actual —explicó— hay que cambiar”.

Tras recordar que España es el país de la UE con mayor índice de desempleo y

la especial incidencia que tiene entre los jóvenes, Rajoy ha puntualizado que su Gobierno no hace reformas para “fastidiar” a nadie, sino que todas tienen como objetivo el interés general, luchar contra la crisis y crear empleo.

27/02/2012

## LA MINISTRA DE TRABAJO, FÁTIMA BÁÑEZ, EXPLICA LA REFORMA LABORAL A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha explicado a las Comunidades Autónomas la Reforma Laboral durante la reunión, esta tarde, de la LII Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Entre los asuntos previstos en el orden del día, Báñez les ha presentado un Informe sobre las líneas generales del Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012 y ha dado cuenta de la situación de los Centros Especiales de Empleo.

La secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha subrayado el acuerdo mayoritario de las Autonomías de que esta reforma se ha hecho pensando en los mayores de 45 años, en los jóvenes, en las pequeñas y medianas empresas y en el empleo de los colectivos más necesitados.

Por otro lado, Hidalgo ha hecho referencia a que durante la reunión se ha hablado del Plan de Empleo, para reducir la tasa desempleo en los jóvenes, acentuar la colaboración público-privada de las empresas de colocación y a los colectivos de desempleados de larga duración. El plan se llevará a Consejo de Ministros, una vez aprobados los presupuestos generales del Estado.

28/02/2012



Revista de

# Información Laboral

---

## ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

---

- **IPC de enero 2012**
- **Desempleo (4.º trimestre 2011 y avance de los datos de febrero)**
- **Salario mínimo interprofesional**
- **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**
- **Euribor**
- **Desempleo en la UE**
- **Inmigración**

Índice de Precios de Consumo: Enero 2012

Unidades: Base 2011 = 100

Adelanto de IPC de FEBRERO 2012: - 1%  
Datos del Instituto Nacional de Estadística

|                                    | Índice  | Variación mensual | Variación anual | Variación en lo que va de año |
|------------------------------------|---------|-------------------|-----------------|-------------------------------|
| <b>Nacional</b>                    | 100,275 | - 1,1             | 2               | - 1,1                         |
| <b>Andalucía</b>                   | 99,96   | - 1,3             | 1,7             | - 1,3                         |
| <b>Aragón</b>                      | 100,271 | - 1,1             | 2,1             | - 1,1                         |
| <b>Asturias, Principado de</b>     | 100,184 | - 1,5             | 2               | - 1,5                         |
| <b>Baleares, Illes</b>             | 100,515 | - 0,6             | 2,1             | - 0,6                         |
| <b>Canarias</b>                    | 99,966  | - 0,9             | 1,4             | - 0,9                         |
| <b>Cantabria</b>                   | 100,399 | - 1               | 1,9             | - 1                           |
| <b>Castilla y León</b>             | 100,425 | - 1,2             | 2,3             | - 1,2                         |
| <b>Castilla - La Mancha</b>        | 100,32  | - 1,2             | 2,2             | - 1,2                         |
| <b>Cataluña</b>                    | 100,494 | - 0,9             | 2,2             | - 0,9                         |
| <b>Comunitat Valenciana</b>        | 100,312 | - 0,8             | 1,9             | - 0,8                         |
| <b>Extremadura</b>                 | 100,039 | - 1,3             | 1,7             | - 1,3                         |
| <b>Galicia</b>                     | 100,273 | - 1,4             | 2,2             | - 1,4                         |
| <b>Madrid, Comunidad de</b>        | 100,423 | - 1,1             | 2               | - 1,1                         |
| <b>Murcia, Región de</b>           | 100,055 | - 1,4             | 1,8             | - 1,4                         |
| <b>Navarra, Comunidad Foral de</b> | 100,227 | - 1,4             | 2,3             | - 1,4                         |
| <b>País Vasco</b>                  | 100,216 | - 1,2             | 2               | - 1,2                         |
| <b>Rioja, La</b>                   | 100,09  | - 1,8             | 2,2             | - 1,8                         |
| <b>Ceuta</b>                       | 99,812  | - 1,5             | 1,7             | - 1,5                         |
| <b>Melilla</b>                     | 99,613  | - 1,7             | 1,2             | - 1,7                         |

| MERCADO LABORAL<br>4.º trimestre 2011<br>(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                                                  | 17.807,5    | 9.805,6 | 8.001,9 | 5.273,6     | 2.840,1 | 2.433,6 | 59,94             | 67,3    | 52,93   | 22,85        | 22,46   | 23,32   |
| Andalucía                                                       | 2.749,6     | 1.580,1 | 1.169,5 | 1.248,5     | 670,9   | 577,6   | 58,86             | 67,49   | 50,53   | 31,23        | 29,8    | 33,06   |
| Aragón                                                          | 540,4       | 298,2   | 242,1   | 109,4       | 60,4    | 49      | 58,6              | 65,57   | 51,81   | 16,84        | 16,85   | 16,83   |
| Asturias (Principado de)                                        | 388,2       | 206,3   | 181,9   | 90,5        | 51,1    | 39,4    | 51,74             | 58,77   | 45,43   | 18,9         | 19,85   | 17,81   |
| Baleares (Illes)                                                | 434,9       | 238,4   | 196,5   | 146,5       | 82,4    | 64,2    | 64,36             | 71,38   | 57,41   | 25,2         | 25,67   | 24,62   |
| Canarias                                                        | 763,5       | 420,6   | 342,9   | 341,9       | 184,7   | 157,2   | 62,66             | 69,33   | 56,13   | 30,93        | 30,52   | 31,43   |
| Cantabria                                                       | 234,7       | 128,6   | 106,1   | 44,5        | 24,8    | 19,7    | 56,57             | 64,25   | 49,38   | 15,93        | 16,15   | 15,67   |
| Castilla y León                                                 | 972,8       | 557,1   | 415,7   | 201,5       | 103     | 98,5    | 55,03             | 62,85   | 47,46   | 17,16        | 15,6    | 19,16   |
| Castilla - La Mancha                                            | 758,8       | 445,2   | 313,7   | 245,6       | 128,5   | 117,1   | 58,89             | 67,11   | 50,63   | 24,45        | 22,4    | 27,18   |
| Cataluña                                                        | 3.006,8     | 1.610   | 1.396,8 | 775,4       | 420,3   | 355,1   | 62,48             | 69,08   | 56,26   | 20,5         | 20,7    | 20,27   |
| Comunitat Valenciana                                            | 1.879       | 1.033,7 | 845,3   | 641,3       | 358,1   | 283,2   | 60,36             | 67,67   | 53,27   | 25,45        | 25,73   | 25,1    |
| Extremadura                                                     | 352,8       | 210,9   | 141,9   | 141,3       | 72,3    | 69      | 54,41             | 63,22   | 45,83   | 28,59        | 25,52   | 32,72   |
| Galicia                                                         | 1.072,9     | 574,1   | 498,8   | 240,4       | 122,6   | 117,7   | 55,33             | 61,48   | 49,72   | 18,3         | 17,6    | 19,09   |
| Madrid (Comunidad de)                                           | 2.743,4     | 1.446,8 | 1.296,6 | 623,3       | 339,4   | 283,9   | 63,82             | 70,96   | 57,3    | 18,51        | 19      | 17,97   |
| Murcia (Región de)                                              | 544,8       | 312,4   | 232,4   | 199,1       | 111,1   | 88,1    | 62,32             | 70,49   | 54,05   | 26,77        | 26,23   | 27,48   |
| Navarra (Comunidad Foral de)                                    | 265,3       | 144,9   | 120,3   | 42,5        | 21,9    | 20,6    | 59,8              | 65,71   | 54,05   | 13,82        | 13,13   | 14,63   |
| País Vasco                                                      | 925,3       | 496,7   | 428,6   | 133,5       | 65,6    | 67,8    | 58,56             | 64,74   | 52,86   | 12,61        | 11,67   | 13,67   |
| Rioja (La)                                                      | 126,8       | 70,4    | 56,4    | 29,2        | 15,1    | 14,1    | 59,66             | 66,39   | 53,13   | 18,7         | 17,62   | 20,02   |
| Ceuta (Ciudad Autónoma de)                                      | 25,7        | 16,9    | 8,7     | 10,6        | 4,5     | 6,1     | 60,09             | 68,23   | 51,25   | 29,16        | 21,03   | 40,92   |
| Melilla (Ciudad Autónoma de)                                    | 21,8        | 14,2    | 7,6     | 8,5         | 3,4     | 5,2     | 53                | 64,67   | 42,49   | 28,13        | 19,2    | 40,38   |

SMI PARA EL AÑO 2012

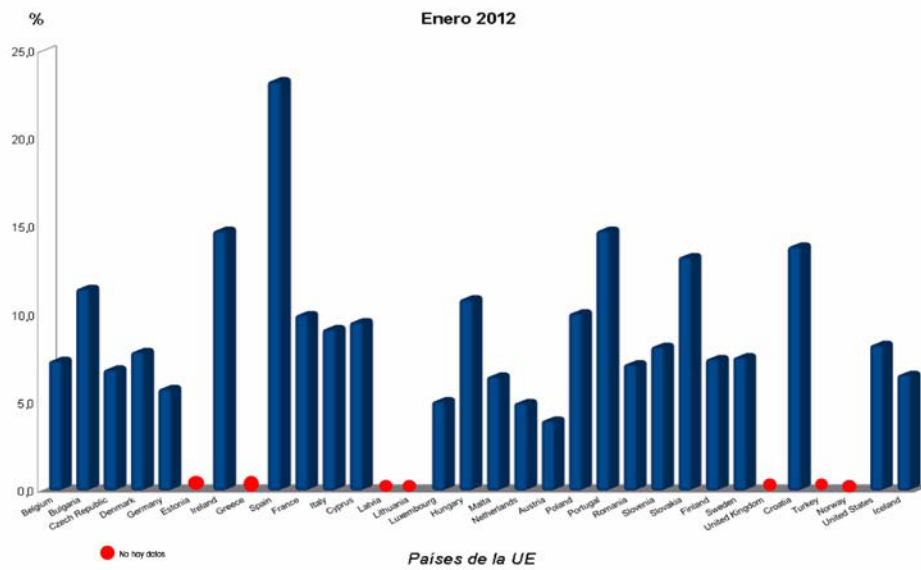
|                                                                                                                | SALARIO                   |         |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------|------------|
|                                                                                                                | MENSUAL                   | DIARIO  | ANUAL      |
| Con carácter general .                                                                                         | 641,40 €                  | 21,38 € | 8.979,60 € |
| Para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días . . . . . | 30,39 € por jornada       |         |            |
| Empleados de hogar .                                                                                           | 5,02 € por hora trabajada |         |            |

Últimos datos del paro registrado a febrero de 2012: ..... **4.712.098**  
Datos del SEPE-Ministerio de Trabajo e Inmigración

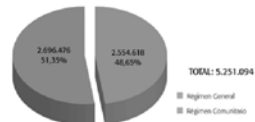
| IPREM                                                                                                 | Diario<br>—<br>Euros | Mensual<br>—<br>Euros | Anual<br>—<br>Euros | Referencia al SMI sustituida por la referencia al IPREM |                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------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

|                | Marzo 2011 | Abril 2011 | Mayo 2011 | Junio 2011 | Julio 2011 | Agosto 2011 | Septiembre 2011 | Octubre 2011 | Noviembre 2011 | Diciembre 2011 | Enero 2012 | Febrero 2011           |
|----------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-------------|-----------------|--------------|----------------|----------------|------------|------------------------|
| <b>Euribor</b> | 1,924      | 2,086      | 2,147     | 2,144      | 2,183      | 2,097       | 2,067           | 2,111        | 2,04           | 2,004          | 1,837      | 1,678<br>(provisional) |

## Desempleo en la Unión Europea



| Extranjeros del Régimen Comunitario<br>Principales nacionalidades<br>(Datos de 31-12-2012) |                  |               | Extranjeros del Régimen General<br>Principales nacionalidades<br>(Datos de 31-12-2012) |           |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|
| Total                                                                                      | 2.554.618        | 100,00%       | Total                                                                                  | 2.696.476 | 100,00% |
| <b>Ciudadanos comunitarios</b>                                                             | <b>2.161.293</b> | <b>84,61%</b> | Marruecos                                                                              | 801.690   | 29,74%  |
| Rumania                                                                                    | 912.526          | 35,72%        | Ecuador                                                                                | 372.411   | 13,82%  |
| Reino Unido                                                                                | 235.052          | 9,20%         | Colombia                                                                               | 224.072   | 8,31%   |
| Italia                                                                                     | 180.221          | 7,06%         | China                                                                                  | 167.345   | 6,21%   |
| Bulgaria                                                                                   | 175.414          | 6,87%         | Bolivia                                                                                | 142.606   | 5,29%   |
| Portugal                                                                                   | 128.887          | 5,05%         | Perú                                                                                   | 123.116   | 4,57%   |
| Alemania                                                                                   | 123.911          | 4,85%         | Ucrania                                                                                | 71.258    | 2,64%   |
| Francia                                                                                    | 99.274           | 3,89%         | Rep. Dominicana                                                                        | 61.555    | 2,28%   |
| Polonia                                                                                    | 84.586           | 3,31%         | Pakistán                                                                               | 61.363    | 2,28%   |
| Países Bajos                                                                               | 40.175           | 1,57%         | Argentina                                                                              | 61.175    | 2,27%   |
| Resto de países                                                                            | 181.247          | 7,10%         | Argelia                                                                                | 54.642    | 2,03%   |
| <b>Familiares de<br/>ciudadanos comunitarios</b>                                           | <b>393.211</b>   | <b>15,39%</b> | Senegal                                                                                | 47.551    | 1,76%   |
| Colombia                                                                                   | 50.099           | 1,96%         | Paraguay                                                                               | 35.391    | 1,31%   |
| Marruecos                                                                                  | 33.498           | 1,31%         | Brasil                                                                                 | 34.086    | 1,26%   |
| Argentina                                                                                  | 33.406           | 1,31%         | Filipinas                                                                              | 29.771    | 1,10%   |
| Ecuador                                                                                    | 31.453           | 1,23%         | Resto de países                                                                        | 407.420   | 15,12%  |
| Rep. Dominicana                                                                            | 31.417           | 1,23%         | Apátridas y No consta                                                                  | 1.024     | —       |
| Brasil                                                                                     | 29.603           | 1,16%         |                                                                                        |           |         |
| Resto de países                                                                            | 183.735          | 7,19%         |                                                                                        |           |         |
| Apátridas y No consta                                                                      | 114              | —             |                                                                                        |           |         |



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](http://portaljuridico.lexnova.es)> Ayudas podrá estar informado diariamente de las ayudas que le sean de su interés.

## AYUDAS Y SUBVENCIONES SOCIO-LABORALES

### ANDALUCÍA

- Ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero [BOE 17-2-2012]

**Plazo:** Ver convocatoria.

**Beneficiarios:** Personas desempleadas por extinción de su relación laboral que, desde el 16 de febrero de 2012 hasta el 15 de agosto de 2012, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo.

### ANDALUCÍA

- Ayudas, ejercicio FEAGA 2013, para la promoción del vino en mercados de terceros países, reguladas en el Real Decreto 244/2009, de 27 de febrero, para la aplicación de las medidas del programa de apoyo al sector vitivinícola español (Andalucía) [BOJA 6-2-2012]

**Plazo:** Hasta el 15 de febrero de 2012.

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

### BALEARS, ILLES

- Ayudas para la promoción del vino en mercados de terceros países (Balears, Illes) [BOIB 9-2-2012]

**Plazo:** 29/02/2012.

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

### CASTILLA-LA MANCHA

- Ayudas al sector apícola de Castilla-La Mancha [DOCM 21-2-2012]

**Plazo:** Ver convocatoria.

**Beneficiarios:** Personas físicas, titulares de explotaciones apícolas.

- Ayudas para fomentar la primera forestación de tierras agrícolas (Castilla-La Mancha) [DOCM 21-2-2012]

**Plazo:** Ver convocatoria.

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

### MADRID

- Regulación procedimental de las prórrogas de las subvenciones para la contratación de agentes de empleo y desarrollo local en el ámbito de la Comunidad de Madrid [BOCM 17-2-2012]

**Plazo:** Ver convocatoria.

**Beneficiarios:** Corporaciones Locales del ámbito geográfico de la Comunidad de Madrid o entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local.

- Subvenciones en materia de Consumo a Organizaciones de Consumidores de la Comunidad de Madrid reguladas mediante Orden 2244/2006, de 22 de diciembre [BOCM 6-2-2012]

**Plazo:** 07/03/2012.

**Beneficiarios:** Asociaciones, Federaciones, Confederaciones, Uniones y Cooperativas de Consumidores de ámbito autonómico.

- Subvenciones a las agrupaciones de productores en los sectores ovino y caprino, en la Comunidad de Madrid [BOCM 23-2-2012]

**Plazo:** 30/04/2012.

**Beneficiarios:** Agrupaciones de productores en el sector ovino y caprino.

- Subvenciones para la implantación de sistemas de aseguramiento para la mejora integral de la calidad de la leche cruda producida y recogida en las explotaciones, y su certificación externa (Madrid) [BOCM 23-2-2012]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Centrales de compra, las cooperativas y Sociedades Agrarias de Transformación, agrupaciones y las asociaciones de productores de leche.
- Ayudas para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales en el ámbito de la Comunidad de Madrid para el año 2012 [BOCM 6-2-2012]  
**Plazo:** 01/03/2012.  
**Beneficiarios:** Las cooperativas y sociedades laborales. Las cooperativas con socios trabajadores o de trabajo y las sociedades laborales. Las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales. Las organizaciones representativas de la economía social, las universidades, así como las entidades sin ánimo de lucro. Las entidades asociativas de cooperativas y de sociedades laborales.

## NAVARRA

- Modifica la Resolución 3302/2011 y se deja sin efecto la convocatoria de ayudas a la sucesión empresarial en empresas de economía social para el año 2012 (Navarra) [BON 15-2-2012]  
**Plazo:** 15/02/2012.  
**Beneficiarios:** Personas que hayan realizado la incorporación como socio-trabajador entre el 1 de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.
- Ayudas destinadas al fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales (Navarra) [BON 16-2-2012]  
**Plazo:** Hasta el 31 de marzo.  
**Beneficiarios:** Cooperativas y sociedades laborales; Cooperativas con socios trabajadores o de trabajo y las sociedades laborales; Cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales; Organizaciones representativas de la economía social, las universidades así como las entidades sin ánimo de lucro; Entidades asociativas de cooperativas y de sociedades laborales.
- Subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación intersectoriales mediante convenios, de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados [BON 17-2-2012]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Trabajadores.

## PAÍS VASCO

- Ayudas a las acciones y los programas de información y promoción en terceros países de productos vinícolas previstas en el Decreto 630/2009 de 22 de diciembre (País Vasco) [BOPV 3-2-2012]  
**Plazo:** 29/02/2012.  
**Beneficiarios:** Empresas vinícolas; Organizaciones de productores y organizaciones interprofesionales; Órganos de gestión y de representación de las indicaciones geográficas vitivinícolas; Asociaciones de exportadores y consorcios de exportación) Entidades asociativas sin ánimo de lucro participadas por empresas vitícolas que tengan entre sus fines la promoción exterior de los vinos..
- Ayudas a acciones humanitarias con cargo al Fondo para la Cooperación y Ayuda al Desarrollo para 2012 (País Vasco) [BOPV 3-2-2012]  
**Plazo:** 1 mes a partir de su publicación en el BOPV.  
**Beneficiarios:** Cónyuges y descendientes de titulares de explotaciones agrarias.
- Ayudas para el ejercicio 2012 del Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo a la Investigación Estratégica en el marco del «Programa Etortek» (País Vasco) [BOPV 23-2-2012]  
**Plazo:** 30/03/2012.  
**Beneficiarios:** Agentes Científico-Tecnológicos; Organismos Públicos de Investigación.
- Ayudas a los Agentes Científico-Tecnológicos integrados en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación de Euskadi para la investigación genérica en el marco del «Programa Saiotek» [BOPV 23-2-2012]  
**Plazo:** 30/03/2012.  
**Beneficiarios:** Agentes Científico-Tecnológicos integrados en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Programa de apoyo a los Centros Tecnológicos y a sus Corporaciones y Alianzas Tecnológicas. Programa Emaitek (País Vasco) [BOPV 23-2-2012]  
**Plazo:** 30/03/2012.  
**Beneficiarios:** Centros Tecnológicos, sus Corporaciones y Alianzas Tecnológicas.

- Ayudas a los Agentes Científico-Tecnológicos integrados en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación de Euskadi para la investigación genérica en el marco del "Programa Saiotek" [BOPV 23-2-2012]

**Plazo:** 30/03/2012.

**Beneficiarios:** Agentes Científico-Tecnológicos integrados en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.

- Ayudas, dentro del marco establecido por la Orden que desarrolla el Programa Prointer, Programa de Internacionalización, para el ejercicio 2012 (País Vasco) [BOPV 28-2-2012]

**Plazo:** 16/04/2012.

**Beneficiarios:** Microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYMES).

## RIOJA, LA

- Subvenciones por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja destinadas a la promoción de la seguridad en el trabajo, en régimen de concurrencia competitiva [BOR 17-2-2012]

**Plazo:** 27/04/2012.

**Beneficiarios:** Empresas, organizaciones públicas, semipúblicas o privadas.

## VALENCIANA, COMUNIDAD

- Modifica la Orden de 30 de diciembre de 2008, por el que se establecen las bases reguladoras en la Comunitat Valenciana para la concesión de ayudas destinadas a la reconversión de plantaciones de determinados cítricos [DOCV 9-2-2012]

**Plazo:** 30/06/2013.

**Beneficiarios:** Titulares de las explotaciones.

Revista de

# Información Laboral

-----  
**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS  
EN LOS BOLETINES OFICIALES**  
-----



(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DEL ESTADO)

**BOE 01-02-2012**

- Hero España, S.A. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 230/2012**

**BOE 03-02-2012**

- Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 244/2012**
- Empresas de mediación en seguros privados. Convenio colectivo, **IL 245/2012**
- Ediciones El País, S.L. Convenio colectivo, **IL 248/2012**
- Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S.A. Modificación del Convenio colectivo, **IL 247/2012**
- Saint Gobain Pam España, S.A. Convenio colectivo, **IL 249/2012**
- Saint Gobain Vicasa, S.A., domicilio social y delegaciones comerciales. Convenio colectivo, **IL 250/2012**

**BOE 04-02-2012**

- Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero. Saneamiento del sector financiero, **IL 352/2012**

**BOE 06-02-2012**

- Resolución de 30 de enero de 2012. Registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, **IL 339/2012**

**BOE 07-02-2012**

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero. Desarrolla las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012, **IL 614/2012**

**BOE 10-02-2012**

- Ley 7/1993, de 21 de diciembre. Creación de Osalan - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (País Vasco), **IL 46/1994**
- Ley 4/1993, de 24 de junio. De cooperativas de Euskadi, **IL 4261/1993**

**BOE 11-02-2012**

- Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, **IL 807/2012**
- Real Decreto 345/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Economía y Competitividad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, **IL 808/2012**
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, **IL 345/2012**

**BOE 13-02-2012**

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero. Bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero, **IL 806/2012**
- Buceo profesional y medios hiperbáricos. Convenio colectivo, **IL 317/2012**
- Centros de asistencia y educación infantil. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 323/2012**
- Europcar Ibérica, S.A. Convenio colectivo, **IL 320/2012**
- Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, S.L. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 315/2012**
- Instituto Social de la Marina, personal laboral tripulante de los buques de apoyo sanitario, de salvamento y asistencia marítima "Esperanza del Mar" y "Juan de la Cosa". Prórroga del Convenio colectivo, **IL 319/2012**
- Michelin España Portugal, S.A., centros de Burgos, Tres Cantos/Coslada, Santa Perpetua de Moguda y Seseña. Convenio colectivo, **IL 322/2012**
- San Miguel Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., fábricas de Málaga, Lleida y Burgos. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 318/2012**
- Zardoya Otis, S.A., y Ascensores Eguren, S.A. (AE-SA). Convenio colectivo, **IL 321/2012**

**BOE 14-02-2012**

- Perfumería y afines. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 333/2012**
- Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSESA). Convenio colectivo, **IL 332/2012**

**BOE 15-02-2012**

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), **IL 343/2012**
- Ley 6/2011, de 26 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012, **IL 354/2012**
- Ley 4/2011, de 21 de octubre. Modifica la Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia, **IL 3633/2011**
- Ley 9/2011, de 23 de diciembre. Presupuestos generales de la comunidad autónoma de las Illes Balears para el año 2012, **IL 4144/2011**
- Ley 6/2011, de 26 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012, **IL 4166/2011**

**BOE 16-02-2012**

- Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 404/2012**
- Segur Ibérica, S.A. Plan, **IL 403/2012**

**BOE 20-02-2012**

- Comercio. Acuerdo-Marco, **IL 440/2012**
- Altadis, S.A., y Logista, S.L. Laudo arbitral, **IL 436/2012**
- Fenice Instalaciones Ibérica, S.L. Convenio colectivo, **IL 432/2012**
- Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., tripulantes de cabina de pasajeros. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 434/2012**
- Michelin España Portugal, S.A., centros de Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria-Gasteiz. Convenio colectivo, **IL 433/2012**
- Sociedad Anónima de Electrónica Submarina. Convenio colectivo, **IL 439/2012**

**BOE 22-02-2012**

- Cadenas de tiendas de conveniencia. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 477/2012**
- Metal. Modificación del Acuerdo, **IL 478/2012**
- Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos (ATAM), personal asistencial. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 476/2012**
- Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros. Convenio colectivo, **IL 475/2012**

**BOE 23-02-2012**

- Resolución de 10 de febrero de 2012. Registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), **IL 818/2012**
- Comercio del papel y artes gráficas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 494/2012**
- Pastas, papel y cartón. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 490/2012**

- Aldeasa, S.A. Convenio colectivo, **IL 492/2012**
- Limber Multiservicios, S.L. Convenio colectivo, **IL 493/2012**
- Pansfood, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 495/2012**
- Tecnologías y servicios agrarios, S.A. (Tragsatec). Laudo arbitral, **IL 491/2012**

**BOE 24-02-2012**

- Ley del Principado de Asturias 3/2011, de 16 de diciembre. Modificación del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio, **IL 347/2012**
- Asispa. Plan, **IL 503/2012**
- Siemens, S.A. Convenio colectivo, **IL 502/2012**

**BOE 25-02-2012**

- Hijos de Rivera, S.A. Convenio colectivo, **IL 515/2012**

**BOE 10-03-2012**

- Ley 1/2012, de 22 de febrero. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2012, **IL 822/2012**

**BOE 16-03-2012**

- Ley 3/2012, de 16 de febrero. Modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **IL 823/2012**

**BOE 17-03-2012**

- Ley 1/2012, de 20 de febrero. Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2012, **IL 813/2012**

AUTONÓMICOS

**ANDALUCÍA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA)

**BOJA 01-02-2012**

- Acuerdo de 30 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno. II Plan Andaluz de Formación Profesional 2011-2015, **IL 803/2012**

**BOJA 08-02-2012**

- Refrescos Envasados del Sur, S.A. (RENDELSUR), centros de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla. Convenio colectivo, **IL 290/2012**

**BOJA 09-02-2012**

- Resolución de 31 de enero de 2012,. Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que pue-

dan producirse en la empresa (Andalucía), **IL 805/2012**

- Industria del cemento, valorización energética. Acuerdo, **IL 304/2012**
- Olpor Estudios y Proyectos, S.L., Centros de Málaga y Sevilla. Convenio colectivo, **IL 303/2012**

**BOJA 13-02-2012**

- Corporación Española de Transporte, S.A. CTSA-Portillo, centros de Cádiz y Málaga. Convenio colectivo, **IL 314/2012**
- Empresa Pública de Suelo de Andalucía (EPSA). Acta, **IL 324/2012**
- Oleícola El Tejar Nuestra Señora de Araceli, S.C.A., centros de El Tejar, Palenciana, Cañete de las Torres, Pedro Abad, Baena y Algodonales. Convenio colectivo, **IL 325/2012**

**BOJA 22-02-2012**

- Servygur Glez. Glez. S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 482/2012**

**BOJA 24-02-2012**

- Decreto 36/2012, de 21 de febrero. Participación de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias en las elecciones al Parlamento de Andalucía, que habrán de celebrarse el día 25 de marzo de 2012, **IL 821/2012**

**ARAGÓN**

**(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)**

**BOA 20-02-2012**

- Agencia Aragonesa de Noticias, S.L. Convenio colectivo, **IL 431/2012**

**BOA 22-02-2012**

- Ley 1/2012, de 20 de febrero. Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2012, **IL 813/2012**

**ASTURIAS**

**(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)**

**BOPA 31-12-2011**

- Ley del Principado de Asturias 3/2011, de 16 de diciembre. Modificación del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio, **IL 347/2012**

**BOPA 01-02-2012**

- ASERA, S.L. - Atención Social y Estancias Residenciales de Asturias, S.L., y Asociación de Servicios - ASER. Acta de mediación, **IL 227/2012**
- ASPACE (Asociación de Ayuda a Personas con Parálisis Cerebral). Acta de mediación, **IL 225/2012**
- Gijón Fabril, S.A. Modificación del Convenio colectivo, **IL 228/2012**
- Hulleras del Norte, S.A. (HUNOSA). Acta de mediación, **IL 226/2012**
- Lacera Servicios y Mantenimiento, S.A. Acta de mediación, **IL 224/2012**

**BOPA 03-02-2012**

- ASERA, S.L. - Atención Social y Estancias Residenciales de Asturias, S.L., y Asociación de Servicios - ASER. Acta de mediación, **IL 259/2012**
- Daorje, S.L.U. Acta de mediación, **IL 256/2012**
- Elviro Vázquez, S.A. (EVASA). Acta de mediación, **IL 252/2012**
- Fides - F. Asistencial Sin Ánimo de Lucro. Acta de mediación, **IL 260/2012**
- Generales Portuarios, S.L. Acta de mediación, **IL 257/2012**
- Hostelería Asturiana, S.A. Acta de mediación, **IL 255/2012**

- Itma, S.L. Acta de mediación, **IL 254/2012**
- Iturcemi, S.L. Acta de mediación, **IL 253/2012**
- Lacera Servicios y Mantenimiento, S.A. Acta de mediación, **IL 258/2012**
- Tadarsa Eólica, S.L.U. Acta de mediación, **IL 251/2012**
- Talleres Daniel Alonso Rodríguez, S.A. Acta de mediación, **IL 272/2012**

**BOPA 13-02-2012**

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 330/2012**

**BOPA 17-02-2012**

- Industria del metal. Modificación del Convenio colectivo, **IL 418/2012**
- Talleres de reparación del automóvil y/o afines. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 419/2012**
- Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón, S.A. (EMTUSA). Modificación del Convenio colectivo, **IL 417/2012**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública, viaria, riegos, recogida y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación del alcantarillado de Oviedo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 416/2012**

**BOPA 20-02-2012**

- Alimerka, S.A. Acta de mediación, **IL 445/2012**
- ArcelorMittal España, S.A. Acta de mediación, **IL 442/2012**
- Clece, S.A. Acta de mediación, **IL 448/2012**
- Dragados, S.A. Acta de mediación, **IL 447/2012**
- Eulen, S.A., personal de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza y publicidad de cabinas telefónicas, soportes y teléfonos de uso público. Acta de mediación, **IL 441/2012**
- Phi Restauración Asturias, S.L. Acta de mediación, **IL 443/2012**
- Sabico Seguridad, S.A. Acta de mediación, **IL 449/2012**
- Serlem Servicios y Mantenimientos, S.L. Acta de mediación, **IL 444/2012**

**BOPA 21-02-2012**

- Eulen, S.A., personal de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza y publicidad de cabinas telefónicas, soportes y teléfonos de uso público. Acta de mediación, **IL 465/2012**
- Itma, S.L. Acta de mediación, **IL 466/2012**
- Rioglass Solar, S.A. y Rioglass Solar II, S.A. Acta de mediación, **IL 467/2012**
- Sabico Seguridad, S.A. Acta de mediación, **IL 468/2012**

**BOPA 22-02-2012**

- Eulen, S.A., personal de mantenimiento, recaudación, recuento de monedas, limpieza y publicidad de cabinas telefónicas, soportes y teléfonos de uso público. Acta de mediación, **IL 480/2012**

**BOPA 28-02-2012**

- Mantequerías Arias, S.A., centros de Arriendos y Ve-galencia. Acta de mediación, **IL 534/2012**

**BALEARS, ILLES**

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ILLES BALEARS)

**BOIB 30-12-2011**

- Ley 9/2011, de 23 de diciembre. Presupuestos gene- rales de la comunidad autónoma de las Illes Balears para el año 2012, **IL 4144/2011**

**BOIB 02-02-2012**

- Resolución de 13 de enero de 2012. Actualizan la prestación básica, las prestaciones adicionales para otros miembros del núcleo familiar, el cómputo total máximo y la prestación económica mínima de la ren- ta mínima de inserción para el ejercicio 2012 (Ba- lears, Illes), **IL 341/2012**

**BOIB 13-02-2012**

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes), **IL 809/2012**

**CANTABRIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

**BOCantabria 01-02-2012**

- Complejo Industrial Solvay, centros de Torrelavega, Polanco y Cuchía. Pacto, **IL 234/2012**

**BOCantabria 15-02-2012**

- Álvarez Forestal, S.A., centro de Torrelavega. Prórr- ga y modificación del Convenio colectivo, **IL 378/2012**
- Álvarez Forestal, S.A., centro de Torrelavega. Revi- sión salarial del Convenio colectivo, **IL 379/2012**
- Armando Álvarez, S.A., centro de Torrelavega. Revi- sión salarial del Convenio colectivo, **IL 377/2012**

**BOCantabria 23-02-2012**

- Orden SAN/5/2012, de 13 de febrero. Modifica la Orden EMP/48/2009, de 24 de abril, de desarrollo del catálogo de servicios del Sistema para la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia y regula la aportación económica de las personas usuarias (Can- tabria), **IL 819/2012**

**BOCantabria 24-02-2012**

- Abogados, procuradores y graduados sociales. Revi- sión salarial del Convenio colectivo, **IL 505/2012**
- Aspla Plásticos Españoles, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 504/2012**
- Nugasa Norte, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 506/2012**
- Nugasa Norte, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 507/2012**

**BOCantabria 28-02-2012**

- Comercio de almacenistas de coloniales. Revisión sa- larial del Convenio colectivo, **IL 535/2012**
- Comercio de almacenistas de coloniales. Revisión sa- larial del Convenio colectivo, **IL 536/2012**
- Comercio de detallistas de alimentación. Revisión sa- larial del Convenio colectivo, **IL 537/2012**
- Comercio de detallistas de alimentación. Revisión sa- larial del Convenio colectivo, **IL 538/2012**

**CASTILLA Y LEÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

**BOCYL 09-02-2012**

- Actividades forestales. Revisión salarial del Conve- nio colectivo, **IL 307/2012**

**BOCYL 17-02-2012**

- Orden FAM/73/2012, de 15 de febrero. Modifica la Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las presta- ciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (Castilla y León), **IL 810/2012**
- Resolución de 14 de febrero de 2012. Aprueba el mo- delo de solicitud de acceso a los servicios sociales y de valoración de la situación de dependencia (Castilla y León), **IL 811/2012**

**BOCYL 28-02-2012**

- Administración de la Comunidad de Castilla y León. Modificación del pacto, **IL 539/2012**

**BOCYL 29-02-2012**

- Ley 1/2012, de 28 de febrero. Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, **IL 826/2012**

**CASTILLA-LA MANCHA**

(DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA)

**DOCM 15-02-2012**

- Aquagest Promoción Técnica y Financiera de Abas- tecimientos de Agua, S.A. Convenio colectivo, **IL 389/2012**

**DOCM 29-02-2012**

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

**CATALUÑA**

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

**DOGC 16-02-2012**

- Gran Casino de Barcelona, S.A.; Casino de Lloret de Mar, S.A., y Casino Castillo de Perelada, S.A. Conve- nio colectivo, **IL 405/2012**

**DOGC 22-02-2012**

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 481/2012**

**DOGC 27-02-2012**

- Ley 1/2012, de 22 de febrero. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2012, **IL 822/2012**

**CEUTA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA)

**BOCCE 10-02-2012**

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 313/2012**
- Asamblea Provincial de Cruz Roja de Ceuta. Acuerdo, **IL 312/2012**

**EXTREMADURA**

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

**DOE 06-02-2012**

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), **IL 356/2012**

**DOE 15-02-2012**

- Albie, S.A., cafeterías Hospital Infanta Cristina. Modificación del Convenio colectivo, **IL 376/2012**

**DOE 22-02-2012**

- Industrias siderometalúrgicas. Calendario laboral, **IL 485/2012**

**GALICIA**

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

**DOG 02-02-2012**

- Asociación Protectora de Niños Anormales de Galicia (ASPRONAGA). Convenio colectivo, **IL 240/2012**

**DOG 15-02-2012**

- Ayuda a domicilio. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 381/2012**
- Pizarras, Ourense y Lugo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 383/2012**

**DOG 24-02-2012**

- Hotel Peregrino, centro de Santiago de Compostela. Convenio colectivo, **IL 438/2012**

**MADRID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

**BOCM 01-02-2012**

- Orden de 16 de enero de 2012. Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2012, **IL 342/2012**

**BOCM 11-02-2012**

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 316/2012**

**BOCM 18-02-2012**

- Autopulman Jucan, Sociedad Limitada. Acta de mediación, **IL 437/2012**
- Kone Elevadores, S.A. Acta de mediación, **IL 435/2012**

**BOCM 20-02-2012**

- Consejo de Estado, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 470/2012**

**BOCM 25-02-2012**

- Club de Tenis Chamartín. Convenio colectivo, **IL 517/2012**
- Proyectos Integrales de Limpieza, S.A. (PILSA). Acta de mediación, **IL 516/2012**

**BOCM 29-02-2012**

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Convenio colectivo, **IL 580/2012**

**MURCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

**BORM 27-10-2011**

- Ley 4/2011, de 21 de octubre. Modifica la Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia, **IL 3633/2011**

**BORM 31-12-2011**

- Ley 6/2011, de 26 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012, **IL 354/2012**
- Ley 6/2011, de 26 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012, **IL 4166/2011**

**BORM 02-02-2012**

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 235/2012**
- Serenos Murcia, S.L. Convenio colectivo, **IL 237/2012**

**BORM 17-02-2012**

- Organizaciones empresariales del transporte. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 424/2012**
- Estacionamientos y Servicios, S.A., personal adscrito al servicio público de estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets en las vías públicas de la ciudad de Murcia. Convenio colectivo, **IL 420/2012**

**NAVARRA**

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

**BON 03-02-2012**

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), **IL 343/2012**

- Bacáicoa Industrias Plásticas, S.A. Convenio colectivo, **IL 246/2012**

## PAÍS VASCO

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

### BOPV 19-07-1993

- Ley 4/1993, de 24 de junio. De cooperativas de Euskadi, **IL 4261/1993**

### BOPV 07-01-1994

- Ley 7/1993, de 21 de diciembre. Creación de Osalan - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (País Vasco), **IL 46/1994**

### BOPV 03-02-2012

- Decreto 9/2012, de 31 de enero. Aplicación de medidas de reducción de gasto público en desarrollo de la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012, **IL 346/2012**

### BOPV 28-02-2012

- Ley 3/2012, de 16 de febrero. Modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, **IL 823/2012**

## RIOJA, LA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

### BOR 08-02-2012

- Garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 289/2012**

### BOR 22-02-2012

- Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 483/2012**
- Transporte interurbano de viajeros en autobús. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 484/2012**

## VALENCIANA, COMUNIDAD

(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA)

### DOCV 02-02-2012

- Fontestad, S.A. Convenio colectivo, **IL 236/2012**

### DOCV 21-02-2012

- Resolución de 17 de enero de 2012. Impreso normalizado de solicitud de autorización como agencia de colocación en el ámbito de la Comunitat Valenciana, **IL 812/2012**
- Grupo G Protección y Seguridad, S.A. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 469/2012**

### DOCV 22-02-2012

- Recolección de cítricos. Convenio colectivo, **IL 479/2012**

## PROVINCIAL

## ÁLAVA

(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA)

### BOTHA 03-02-2012

- Pferd Rüggeberg, S.A. Convenio colectivo, **IL 267/2012**

### BOTHA 17-02-2012

- Quinton Hazell España, S.A., División Lipmesa. Convenio colectivo, **IL 422/2012**

### BOTHA 20-02-2012

- Comercio del calzado. Convenio colectivo, **IL 446/2012**

### BOTHA 29-02-2012

- Industrias de derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 564/2012**
- Industrias de la construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 563/2012**

## ALBACETE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

### BOP 03-02-2012

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 261/2012**
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 262/2012**

## ALICANTE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

### BOP 27-02-2012

- Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 520/2012**
- Confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 518/2012**
- Establecimientos de hospitalización. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 519/2012**

- Comunidad de Riegos de Levante, Margen derecha del Segura, centro de Guardamar. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 521/2012**

**BOP 29-02-2012**

- Almacenistas e importadores de madera. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 549/2012**
- Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 547/2012**
- Comercio de vidrio y cerámica. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 546/2012**
- Comercio del metal. Modificación del Convenio colectivo, **IL 550/2012**
- Industria, comercio, talleres y fabricación de óptica. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 551/2012**
- Industria y comercio vinícolas. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 552/2012**
- Industrias de la madera y corcho. Calendario laboral, **IL 548/2012**
- Marco y Sánchez, Transportes Urbanos, S.A. (MA-SATUSA). Convenio colectivo, **IL 553/2012**

**ALMERÍA**

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA)**

**BOP 08-02-2012**

- Michelin España Portugal, S.A., centro de Experiencias de Almería. Convenio colectivo, **IL 292/2012**

**BOP 14-02-2012**

- Almerigas SA. Convenio colectivo, **IL 334/2012**

**ÁVILA**

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA)**

**BOP 08-02-2012**

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo, **IL 294/2012**

**BOP 14-02-2012**

- Valoriza Servicios medioambientales, S.A., planta de tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 336/2012**
- Valoriza Servicios medioambientales, S.A., planta de tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 337/2012**

**BOP 15-02-2012**

- Industria de la panadería. Convenio colectivo, **IL 384/2012**

**BARCELONA**

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)**

**BOP 06-02-2012**

- DSM Resins España, S.A., centro de Santa Margarida i els Monjos. Convenio colectivo, **IL 278/2012**
- Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, S.A.U.. Convenio colectivo, **IL 276/2012**
- Ute Esplugues II: Urbaser, S.A. y Concesionaria Barcelonesa, S.A., centro de Esplugues de Llobregat. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 275/2012**

**BOP 14-02-2012**

- Clínica de Sabadell i l'Associació Professional de Metges i Titulats Superiors, centre de l'Hospital Universitari Sagrat Cor. Convenio colectivo, **IL 338/2012**

**BOP 15-02-2012**

- Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas. Convenio colectivo, **IL 382/2012**

**BOP 20-02-2012**

- Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 458/2012**
- Cafès Pont, S.L. Convenio colectivo, **IL 459/2012**
- Hotel Fira Palace, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 461/2012**
- Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, S.A. (SABEMSA). Convenio colectivo, **IL 460/2012**

**BOP 27-02-2012**

- Concesionaria Barcelonesa, S.A., centro El Papiol. Convenio colectivo, **IL 528/2012**

**BURGOS**

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)**

**BOP 08-02-2012**

- Servicios Semat, S.A., limpieza pública de Burgos capital. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 295/2012**

**BOP 15-02-2012**

- Heimbach Ibérica, S.A. Convenio colectivo, **IL 385/2012**

**BOP 16-02-2012**

- Estacionamientos y Servicios, S.A., Miranda de Ebro. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 411/2012**
- Estacionamientos y Servicios, S.A., servicios de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets de Burgos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 412/2012**
- Estacionamientos y Servicios, SA, Servicio público de regulación de aparcamiento de vehículos mediante expendedores de tickets y al servicio de retirada de vehículos en la vía pública en la ciudad de Aranda de

Duero. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 410/2012**

**BOP 22-02-2012**

- La Flor Burgalesa, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 487/2012**

**BOP 23-02-2012**

- Galletas Jesús Angulo Ortega, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 496/2012**

**BOP 27-02-2012**

- Montefibre Hispania, S.A., centro de Miranda de Ebro. Convenio colectivo, **IL 523/2012**

**BOP 29-02-2012**

- Repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 554/2012**

**CÁDIZ**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ)

**BOP 03-02-2012**

- Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, de Guadalcanal y Colonia Agrícola Monte Algaida. Convenio colectivo, **IL 269/2012**
- Servicios Integrales de Mantenimiento, S.L. (SIMA). Acuerdo, **IL 285/2012**

**BOP 09-02-2012**

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 305/2012**

**BOP 29-02-2012**

- Germán López Moya. Convenio colectivo, **IL 561/2012**
- Servicios Socio Sanitarios Generales de Andalucía, S.L. Acta de mediación, **IL 560/2012**

**CASTELLÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN)

**BOP 14-02-2012**

- Trabajadores agropecuarios. Convenio colectivo, **IL 388/2012**

**BOP 16-02-2012**

- Industria de madera, corcho, chapas y tableros. Calendario laboral, **IL 406/2012**
- Pozos de riego agrícola. Convenio colectivo, **IL 407/2012**

**BOP 18-02-2012**

- Industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares. Calendario laboral, **IL 462/2012**

- Facsa-Edar, funcionamiento y mantenimiento de estaciones depuradoras de aguas residuales de la provincia de Castellón. Convenio colectivo, **IL 463/2012**

**CIUDAD REAL**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL)

**BOP 22-02-2012**

- Calatrava La Mancha TV, S.L. Convenio colectivo, **IL 489/2012**

**BOP 27-02-2012**

- Systems and Manufacturing Spain, S.A., centro de Manzanares. Calendario laboral, **IL 525/2012**

**BOP 29-02-2012**

- Hostelería. Modificación y revisión salarial, **IL 562/2012**

**CÓRDOBA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA)

**BOP 03-02-2012**

- Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, S.A. (ENRESA), centro de El Cabril. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 271/2012**

**BOP 15-02-2012**

- Deza Calidad, S.A. Convenio colectivo, **IL 413/2012**

**BOP 29-02-2012**

- Setex-Aparki, S.A., servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets de Córdoba. Convenio colectivo, **IL 584/2012**

**CORUÑA (A)**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

**BOP 02-02-2012**

- Hotel NH Atlántico, S.A. Convenio colectivo, **IL 239/2012**

**BOP 06-02-2012**

- Industrias de carpintería y ebanistería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 274/2012**

**BOP 16-02-2012**

- Construcción. Calendario laboral, **IL 409/2012**
- Pintura. Calendario laboral, **IL 408/2012**

**BOP 24-02-2012**

- Industrias de carpintería y ebanistería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 509/2012**



## CUENCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA)

### BOP 15-02-2012

- Cruz Roja española en Cuenca, Personal de la oficina provincial. Convenio colectivo, **IL 393/2012**

### BOP 17-02-2012

- Industrias de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 425/2012**
- Metal. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 423/2012**

## GIRONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

### BOP 01-02-2012

- Ajuntament de Vilafant, personal laboral y funcionario. Convenio colectivo, **IL 233/2012**

### BOP 08-02-2012

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública de Llançà, Portbou y El Port de La Selva. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 291/2012**

### BOP 15-02-2012

- Sociedad Anónima Vichy Catalán, centro de Caldes de Malavella. Convenio colectivo, **IL 386/2012**

## GRANADA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

### BOP 08-02-2012

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 300/2012**
- Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata temprana y extratemprana. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 299/2012**
- Escuela de Esquí de Solynieve, S.L. Convenio colectivo, **IL 301/2012**

### BOP 20-02-2012

- Biosearch, S.A. Convenio colectivo, **IL 464/2012**

### BOP 21-02-2012

- Industria de panadería. Convenio colectivo, **IL 471/2012**
- Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 472/2012**

## GUIPÚZCOA

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPUZKOA)

### BOG 01-02-2012

- Candy Hoover Electrodomésticos, S.A. Convenio colectivo, **IL 232/2012**

### BOG 03-02-2012

- Autobuses Urbanos Irún Fuenterrabía, S.L. (AUIF). Convenio colectivo, **IL 268/2012**

### BOG 09-02-2012

- Policlínica Gipuzkoa, S.A. Convenio colectivo, **IL 308/2012**

### BOG 15-02-2012

- Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 380/2012**

### BOG 24-02-2012

- Candy Hoover Electrodomésticos, S.A. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 508/2012**

## HUELVA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

### BOP 29-02-2012

- Corporación de Prácticos del Puerto de Huelva. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 565/2012**

## HUESCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA)

### BOP 03-02-2012

- Transporte de viajeros por carretera y garajes. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 270/2012**

### BOP 06-02-2012

- Transporte de viajeros por carretera y garajes. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 277/2012**

### BOP 17-02-2012

- Carburo del Cinca, S.A., centro de Monzón. Convenio colectivo, **IL 429/2012**

### BOP 27-02-2012

- Agrícola. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 529/2012**

### BOP 28-02-2012

- Industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para el comercio. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 543/2012**
- Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo, **IL 541/2012**

### BOP 29-02-2012

- Agrícola. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 566/2012**

**JAÉN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE JAÉN)

**BOP 02-02-2012**

- Industria de panadería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 241/2012**
- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 242/2012**

**BOP 08-02-2012**

- Urbaser, S.A., Linares. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 302/2012**

**BOP 09-02-2012**

- Acciona Agua, S.A.U.. Convenio colectivo, **IL 310/2012**
- Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo, personal funcionario. Acuerdo económico-social, **IL 309/2012**

**BOP 15-02-2012**

- Urbaser, S.A., Linares. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 400/2012**

**BOP 17-02-2012**

- Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 430/2012**

**BOP 21-02-2012**

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 473/2012**

**BOP 27-02-2012**

- Limpieza de edificios y locales. Modificación del Convenio colectivo, **IL 530/2012**

**LEÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE LEÓN)

**BOP 01-02-2012**

- Sociedad Anónima Hullera Vasco-Leonesa. Convenio colectivo, **IL 229/2012**

**BOP 02-02-2012**

- Edificación y obras públicas. Calendario laboral, **IL 243/2012**

**BOP 15-02-2012**

- Comercio de la madera y mueble. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 399/2012**
- Comercio textil. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 397/2012**

**BOP 16-02-2012**

- Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A. Unipersonal. Convenio colectivo, **IL 414/2012**

**BOP 21-02-2012**

- Comercio de la piel. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 474/2012**

**BOP 24-02-2012**

- Siderometalúrgica. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 513/2012**
- Cementos Cosmos, S.A., factoría de Toral de los Vados. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 514/2012**

**LLEIDA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE LLEIDA)

**BOP 11-02-2012**

- Comercio al menor de ópticas. Modificación del Convenio colectivo, **IL 326/2012**

**BOP 28-02-2012**

- Museu de Lleida Diocesà i Comarcal. Convenio colectivo, **IL 545/2012**

**LUGO**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE LUGO)

**BOP 11-02-2012**

- Primera transformación de la madera. Convenio colectivo, **IL 327/2012**

**BOP 13-02-2012**

- Pescados Rubén S.L. Convenio colectivo, **IL 328/2012**

**BOP 16-02-2012**

- Aparcamientos Miño, S.A. Convenio colectivo, **IL 415/2012**

**BOP 17-02-2012**

- Comercio de materiales de construcción y saneamiento. Calendario laboral, **IL 426/2012**
- Edificación y obras públicas. Calendario laboral, **IL 427/2012**
- Materiales y prefabricados de la construcción. Calendario laboral, **IL 428/2012**

**OURENSE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE OURENSE)

**BOP 15-02-2012**

- Construcción. Convenio colectivo, **IL 387/2012**

**BOP 28-02-2012**

- Rematantes, aserraderos y preparados industriales de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 540/2012**

## PALENCIA

### (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PALENCIA)

#### BOP 13-02-2012

- Autobuses Urbanos de Palencia, S.L. (UPALSA). Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 331/2012**

#### BOP 22-02-2012

- Industrias de la madera. Calendario laboral, **IL 486/2012**

## PALMAS (LAS)

### (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS)

#### BOP 24-02-2012

- Gran Casino Las Palmas, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 510/2012**

## PONTEVEDRA

### (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

#### BOP 02-02-2012

- Sector extractivo de piedra natural (canteras). Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 238/2012**

#### BOP 14-02-2012

- Almacенamientos y Montajes, S.A.U. (ALYMOSA). Laudo arbitral, **IL 335/2012**

#### BOP 15-02-2012

- Comercio menor de juguetes, artículos deportivos, comercio de bazares, artículos de regalo, adorno y reclamo; tiendas denominadas de "miniprecios" y similares. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 394/2012**
- Citic Hic Gándara Censa, SAU, Gándaras de Prado-Porriño. Convenio colectivo, **IL 390/2012**
- Frivipesca Chapela, S.A. Acuerdo, **IL 392/2012**
- Limpiezas del Noroeste, S.A. (LINORSA), servicio de limpieza de los colegios públicos de Vigo. Acuerdo, **IL 391/2012**

## SALAMANCA

### (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA)

#### BOP 07-02-2012

- Prefhor, S.L. Convenio colectivo, **IL 282/2012**

#### BOP 09-02-2012

- Salamanca de Transportes, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 306/2012**

#### BOP 24-02-2012

- Mirat Fertilizantes, S.L.U. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 524/2012**

#### BOP 27-02-2012

- Sociedad Anónima Mirat. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 522/2012**

## SANTA CRUZ DE TENERIFE

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

#### BOP 15-02-2012

- Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), Gas Butano y Propano. Convenio colectivo, **IL 395/2012**
- Urbaser, S.A., servicios de recogida de residuos sólidos urbanos de la Villa Candelaria. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 398/2012**
- Urbaser, S.A., limpieza pública de San Cristóbal de La Laguna. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 401/2012**

#### BOP 17-02-2012

- Urbaser, S.A., Centro de San Miguel de Abona. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 421/2012**

## SEGOVIA

### (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

#### BOP 01-02-2012

- Industrias del Cuarzo, S.A. (INCUSA), centro de Carrascal del Río. Convenio colectivo, **IL 231/2012**

#### BOP 24-02-2012

- Industrias del Cuarzo, S.A. (INCUSA), centro de Carrascal del Río. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 512/2012**

## SEVILLA

### (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA)

#### BOP 07-02-2012

- Aperitivos Matarile. Convenio colectivo, **IL 286/2012**
- Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA), centro de Alcalá de Guadaira. Convenio colectivo, **IL 287/2012**

#### BOP 11-02-2012

- Abonos Orgánicos de Sevilla, S.A. (Aborgase). Pacto, **IL 329/2012**

#### BOP 15-02-2012

- Auto La Valenciana, S.A. Acta de mediación, **IL 402/2012**

#### BOP 18-02-2012

- Dorsalve, S.L. Acta de mediación, **IL 452/2012**

- Dosalve, S.L. Acta de mediación, **IL 451/2012**
- Teleperformance (Iberphone S.A.U.). Acta de mediación, **IL 454/2012**
- Teleperformance, centro CC. Los Arcos. Acta de mediación, **IL 453/2012**

**BOP 23-02-2012**

- Arión Grupo Tecnologías Avanzadas, S.A. Acta de conciliación, **IL 499/2012**

**BOP 27-02-2012**

- Esabe Vigilancia. Acta de mediación, **IL 532/2012**
- Limpiezas Ecológicas del Mediterráneo (Ecomed). Acta de mediación, **IL 531/2012**
- Teleperformance (Iberphone S.A.U.). Acta de mediación, **IL 533/2012**

**SORIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA)

**BOP 03-02-2012**

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 263/2012**

**BOP 15-02-2012**

- Cespa Gestión de Residuos, S.A. Convenio colectivo, **IL 396/2012**

**TARRAGONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

**BOP 04-02-2012**

- Patronat de Turisme de Cambrils. Convenio colectivo, **IL 281/2012**
- Port Aventura Entertainment, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 279/2012**
- Sic Multiserveis, S.L. Convenio colectivo, **IL 280/2012**

**BOP 07-02-2012**

- Saint-Gobain Montblanc, S.A. Acuerdo de adhesión, **IL 288/2012**

**BOP 08-02-2012**

- Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios. Convenio colectivo, **IL 293/2012**

**TOLEDO**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

**BOP 04-02-2012**

- Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. Convenio colectivo, **IL 273/2012**

**VALENCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

**BOP 28-02-2012**

- Empresas navieras, consignatarias de buques y empresas estibadoras. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 542/2012**
- Industrias transformadoras de plásticos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 544/2012**

**BOP 29-02-2012**

- Oficinas y despachos. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 555/2012**
- Oficinas y despachos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 556/2012**
- Panadería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 557/2012**
- Vitaqua Agua Mineral, S.L. Convenio colectivo, **IL 558/2012**

**VALLADOLID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

**BOP 08-02-2012**

- Industrias Lácteas Vallisoletanas, S.L. Convenio colectivo, **IL 298/2012**

**BOP 22-02-2012**

- Hijo de Ciriaco Sánchez, S.A. Convenio colectivo, **IL 488/2012**

**BOP 23-02-2012**

- Sanidad privada. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 500/2012**

**BOP 29-02-2012**

- Cespa, S.A., recogida de basura de la mancomunidad de Campos de Peñafiel. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 559/2012**

**VIZCAYA**

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

**BOB 08-02-2012**

- Elmet, S.A., centro de Berango. Convenio colectivo, **IL 296/2012**
- Tarabusi, S.A., centro de Igorre. Convenio colectivo, **IL 297/2012**

**BOB 23-02-2012**

- Industria siderometalúrgica. Revisión salarial del Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, **IL 498/2012**
- Oficinas y despachos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 497/2012**

**ZAMORA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

**BOP 20-02-2012**

- Actividades agropecuarias. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 450/2012**

**BOP 24-02-2012**

- Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa, S.A., Hospital Virgen de la Concha, Hospital Rodríguez Chamorro, Escuela de Enfermería y Servicios de Prevención, Hospital de Benavente y Centro de Especialidades de Benavente. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 511/2012**

**ZARAGOZA**

**(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE ZARAGOZA)**

**BOP 03-02-2012**

- Almacenaje y distribución de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 264/2012**
- Forjados y hormigones. Calendario laboral, **IL 266/2012**
- Terrazos y piedra artificial. Calendario laboral, **IL 265/2012**

**BOP 07-02-2012**

- Casas de juventud. Modificación del Convenio colectivo, **IL 283/2012**
- Agrar Semillas, S.A. Convenio colectivo, **IL 284/2012**

**BOP 18-02-2012**

- Mayoristas, asentadores y detallistas de pescado. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 455/2012**
- Comunidad General de Regantes del Canal de Bardenas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 456/2012**
- SAV-DAM-IDESER-UTE VII Almozara, centro de La Edar La Almozara. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 457/2012**

**BOP 23-02-2012**

- Tata Hispano Motors Carrocera, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 501/2012**

**BOP 25-02-2012**

- Fincas urbanas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 527/2012**
- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 526/2012**

Revista de

# Información Laboral

---

## LEGISLACIÓN

---

- **Normas de interés**
  - **Resumen análisis del RD-L 3/2012**
  - **Cuadro comparativo entre el RD-L 3/2012 y la normativa anterior**
  - **Cuadro resumen de cotización 2012**
- **Repertorio cronológico de legislación**
- **Repertorio analítico de legislación**

**REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS  
URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL  
(BOE DEL 11, IL 345/2012)**

**RESUMEN**

**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 EMPRENDE-  
DORES”**

**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 AL-  
TERNATIVA 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 OBJE-  
TIVAS O FUERZA MAYOR**

**C.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGUE DEL CONVENIO COLECTIVO**

**C.5 PRIORIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

**C.6 ULTRAATIVIDAD 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**

**A. FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES****A.1 AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN Y ETT [art. 1 RD-L 3/2012]**

- Las ETT podrán actuar también como agencias de colocación, previa declaración responsable, manifestando que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo (Ley 56/2003) para obtener la oportuna autorización.
- Las agencias privadas de colocación precisan autorización administrativa para lo cual, rige el silencio administrativo positivo.
- Se garantiza a los trabajadores la gratuidad de la prestación de los servicios.

**Derecho transitorio (DT 1.ª RD-L 3/2012):**

- Las ETT que aún no hubieran sido autorizadas para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como agencias de colocación previa presentación de declaración responsable de cumplimiento de requisitos.
- Mientras no se les facilite el número de autorización como agencia de colocación, utilizarán en su publicidad y ofertas el número de autorización como ETT.

**Normas afectadas:**

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 16.3.
- Ley 14/1994 (Empresas de Trabajo Temporal): arts. 1.º y 2.º.1.b).
- Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 21 bis y DA 2.ª.

**A.2 FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR [art. 2 RD-L 3/2012]****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 será a cargo de la empresa, sin perjuicio de obtener los créditos correspondientes.
- El tiempo de formación se considera tiempo de trabajo efectivo.

**Normas afectadas:**

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): arts. 4.2.b) y 23.
- RD 395/2007 (Sistema de formación profesional para el empleo): arts. 22 y 24.
- Orden TAS/718/2008 (Desarrollo del RD 395/2007): art. 3.º.



**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.

**Derecho transitorio (DT 9.ª RD-L 3/2012):**

- 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. Dentro de esos límites, los convenios colectivos podrán establecer otras duraciones: como mínimo seis meses y como máximo tres años.
- **Impartición de la formación:** se abre la posibilidad de recibir la formación en la propia empresa, no sólo en centros formativos acreditados.
- 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 8.ª RD-L 3/2012]**.
- 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. 3 RD-L 3/2012]**.

|                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cuota empresarial</b>                                                                                                          | <b>100%</b> durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga, en empresas de menos de 250 trabajadores y el 75% en el resto.                                        |
| <b>Cuota obrera</b>                                                                                                               | <b>100%</b> durante toda la vigencia del contrato y sus prórrogas.                                                                                                            |
| <b>Transformación en indefinidos</b> de los contratos para la formación y aprendizaje, cualquiera que sea su fecha de celebración | <b>Tendrán derecho a una reducción de cuota empresarial:</b><br><br><b>1.500 €/año</b> , durante tres años.<br><br><b>1.800 €/año</b> , durante tres años en caso de mujeres. |

**Derecho transitorio (DDTT 7.ª y 8.ª):**

- La actividad formativa 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 Servicio Público de Empleo Estatal para el control de las bonificaciones.

**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 RD-L 3/2012] y evaluará la conveniencia de crear un “cheque formación” destinado a financiar el derecho individual a la formación [DF 3.ª RD-L 3/2012].

**Normas afectadas:**

- Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 26.10.

#### A.2.4 Participación en el sistema de formación profesional

- Junto a las organizaciones empresariales y sindicales, los centros y entidades de formación acreditados podrán participar en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.

**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 obligatoria 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 RD-L 3/2012)

- **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 realizado extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes o procedieran de un despido colectivo a partir de la entrada en vigor del RD-L 3/2012, 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:** tiempo indefinido y a jornada completa.
- **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.

➤ **Incentivos fiscales para la empresa:**

- **Deducción fiscal de 3.000 €** si el primer contrato se realiza con un menor de 30 años.
- Si el trabajador contratado fuera beneficiario de prestación por desempleo, **deducción fiscal del 50%** de la prestación que el trabajador tuviera pendiente de percibir, con el límite de 12 mensualidades, siempre que el trabajador haya recibido la prestación a menos tres meses.
- Para mantener el incentivo, el empresario debe mantener el empleo del trabajador **al menos tres años**.

➤ **Bonificaciones en la cuota empresarial por contrataciones a desempleados inscritos:**

|                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Jóvenes entre 16 y 30 años</b>                                                                                    | <b>1.000 €, 1.100 €, 1.200 €,</b><br>los años primero, segundo y tercero,<br>respectivamente. Cuando se trate de <b>mujeres</b> , las<br>cuantías se incrementarán en <b>100 €/año</b> . |
| <b>Mayores de 45 años</b> inscritos al<br>menos doce meses en los<br>dieciocho meses anteriores a la<br>contratación | si se trata de<br>mujeres en sectores con menor representación                                                                                                                           |

**Derecho transitorio (DT 2.ª RD-L 3/2012):**

- Las bonificaciones o reducciones de cuotas por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-L 3/2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración.

- **Compatibilización voluntaria del 25% de la cuantía de la prestación por desempleo y el salario:** 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 RD-L 3/2012)**

➤ **Horas extraordinarias y complementarias:**

- Las horas extraordinarias podrán realizarse en proporción a la jornada pactada. Computarán a efectos de bases de cotización (DF 9.ª RD-L 3/2012) y de bases reguladoras de las prestaciones.
- 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).

**B.3 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO A DOMICILIO: TRABAJO A DISTANCIA (art. 6.º RD-L 3/2012)**

- **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.

**Normas afectadas:**

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 13.

**B.4 BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS (art. 7.º RD-L 3/2012)**

- 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.
- Los trabajadores serán objeto prioritario en los planes de formación para personas ocupadas.

**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 [art. 9.º RD-L 3/2012]:** en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.
- **Movilidad funcional [art. 10 RD-L 3/2010]:** 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 RD-L 3/2012]:**
  - Definición de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción: las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empre-

sa, 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.
- 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 RD-L]:**

- 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 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): art. 138.

**C.3 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS O FUERZA MAYOR [art. 13 RD-L 3/2012]**

- **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.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del RD-L 3/2012, el Gobierno aprobará un RD sobre el procedimiento de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada [DF 15.<sup>a</sup> RD-L 3/2012].

**Derecho transitorio (DT 10.<sup>ª</sup>):**

- 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 la fecha de entrada en vigor del RD-L 3/2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su resolución.

- **Bonificaciones empresariales [art. 15 RD-L 3/2012]:** 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 6.ª RD-L 3/2012]:**
  - 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 RD-L 3/2012].**
- **Reposición del derecho al desempleo [art. 16 RD-L 3/2012]:** 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 entre la entrada en vigor del RD-L 3/2012 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 RD-L 3/2012):**

- La reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores cuyo contrato se haya extinguido antes de la entrada en vigor del RD-L 3/2012 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.

- **Conciliación o reclamación previa [art. 22 RD-L 3/2012]:** quedan exceptuados del requisito de conciliación o reclamación previa los procesos sobre suspensión o reducción de jornada por causas objetivas.
- **Aplicación en el sector público [DA 3.ª RD-L 3/2012]:** 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 54.ª.

## C.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELQUE DEL CONVENIO COLECTIVO

➤ **Contenido mínimo del Convenio colectivo [art. 14.4 RD-L 3/2012]:**

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 RD-L 3/2012]:**

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 RD-L 3/2012]:**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas, o productivas, previo acuerdo y período 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.

➤ **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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.
- **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 prolongarse 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.
- **Período de consultas:** En caso de desacuerdo en el período de consultas, se podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio; si no hay acuerdo, se recurrirá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos, como el arbitraje; si 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 RD-L 3/2012]:** Se establece el plazo de un año para que los convenios adapten su sistema de clasificación al nuevo sistema por grupos profesionales.

**C.5 PRIORIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA (art. 14.3 RD-L 3/2012)**

- **Convenio colectivo de empresa o de grupo de empresas**

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.

**Normas afectadas:**

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): art. 84.

**C.6 ULTRAActividad DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (art. 14.6 RD-L 3/2012)**

- Se establece un **plazo máximo de dos años** de ultraactividad del convenio, desde la denuncia del convenio, salvo pacto en contrario.  
(*El plazo para los convenios ya denunciados a la entrada en vigor del RD-L 3/2012 comenzará a computarse a partir de la entrada en vigor de la reforma.*)
- 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.

**C.7 COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (DA 5.ª y 6.ª RD-L 3/2012)**

- **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.



**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 RD-L 3/2012)**

- Se suspende la aplicación del artículo 15.5 ET (limitación del encadenamiento de contratos temporales) hasta el 31 de diciembre de 2012.

**Normas afectadas:**

- Real Decreto-Ley 10/2011: art. 5.

**D.2 MODIFICACIONES EN EL DESPIDO COLECTIVO (art. 18 RD-L 3/2012)**

- **Definición de causas económicas:** se entiende que la disminución del nivel de ingresos o ventas es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- **Procedimiento:** irá precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación irá acompañada de una memoria explicativa. 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. El empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados.

**Derecho transitorio (DT 10.ª RD-L 3/2012):**

- 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 la fecha de entrada en vigor del RD-L 3/2012 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 la entrada en vigor del RD-L 3/2012 será la del art. 124 (Nulidad de la extinción colectiva de contratos) de la Ley de la Jurisdicción Social (DT 11.ª).

- 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 del RD-L 3/2012 el Gobierno aprobará un RD sobre el procedimiento de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada (DF 15.ª RD-L 3/2012).
- **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 RD-L 3/2012).

**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.

➤ **Empresas con beneficios que realicen despidos colectivos**

- Las aportaciones económicas por las empresas que lleven a cabo despidos colectivos autorizados antes de la entrada en vigor del RD-L 3/2012, sólo deberán realizarse cuando las resoluciones afecten, al menos, a 100 trabajadores (DT 12.ª RD-L 3/2012).
- En caso de que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años se recogen las modificaciones siguientes (DF 4.ª RD-L 3/2012):
  - ▶ No hay limitación en cuanto al número de trabajadores de 50 o más años afectados.
  - ▶ Se elimina la necesidad de que se dé la circunstancia 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.

**Normas afectadas:**

- Ley 27/2011 (Reforma de las pensiones): DA 16.ª.

➤ **Acreditación de situación de desempleo** (DF 6.ª RD-L)

(Véase apartado C.3.)

**D.3 MODIFICACIONES EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS (art. 18 RD-L 3/2012)**

➤ **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).
- ▶ La extinción podrá acordarse transcurridos 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%).
- ▶ 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 RD-L 3/2012).

**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 resarcirá al empresario en una parte de la indemnización de 8 días de salario/año trabajo, salvo en las extinciones declaradas improcedentes tanto en conciliación como mediante sentencia (art. 19 RD-L 3/2012).

**Derecho transitorio (DT 5.ª RD-L 3/2012):**

- La indemnización de 33 días será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del RD-L 3/2012.
- En los contratos formalizados con anterioridad la indemnización se calculará del modo siguiente:
  - 45 días por año de servicio antes de la fecha de entrada en vigor del RD-L 3/2012.
  - 33 días por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.
  - El importe indemnizatorio no puede superar los 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del RD-L 3/2012 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 RD-L 3/2012).

**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 RD-L 3/2012]:**

- 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.

**Normas afectadas:**

- Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores): DA 20.<sup>a</sup>

➤ **Entidades de crédito (DA 7.<sup>a</sup>):**

- 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.<sup>a</sup>):**

- 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.

**E. OTRAS DISPOSICIONES****E.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (DF 1.<sup>a</sup>)**➤ **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): arts. 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.

**E.2 POLÍTICAS DE EMPLEO**

- **Oportunidades para colectivos con especiales dificultades (DF 10.ª RD-L 3/2012).**
- **Modificación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (DF 12.ª RD-L 3/2012).**

**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 de maternidad (**DD única del RD-L 3/2012**).

**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 RD-L 3/2012).

**Normas afectadas:**

- Ley 45/2002 (Mejora protección por desempleo): DT 4.ª.

*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.*

# CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, Y LA REGULACIÓN ANTERIOR

| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | OBJETIVO                                                                                           | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                                                            | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AGENCIAS DE COLOCACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                    |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                     |
| La actividad de las ETT se ceñía exclusivamente a la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal para <b>actuar como agencias privadas de colocación</b> , por disponer de una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Sumar esfuerzos en la búsqueda de empleo                                                           | Art. 1.—Intermediación laboral.                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 16.3.</li> <li>• Ley 14/1994 (Empresas de Trabajo Temporal): arts. 1 y 2.1.b).</li> <li>• Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 21.bis y DA 2.ª.</li> </ul> |
| FORMACIÓN PROFESIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                    |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                     |
| Entre los derechos de los trabajadores reconocidos en el art. 4 del ET no se recogía el derecho a la formación para la adaptación al puesto de trabajo.<br>En cuanto a la promoción y formación profesional en el trabajo, sólo se recogía el permiso para concurrir a exámenes y la adaptación de la jornada ordinaria para la asistencia a cursos de formación profesional.                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocimiento de <b>nuevos derechos</b>:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Derecho a la formación dirigida a la adaptación al puesto de trabajo.</li> <li>b) Derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo.</li> <li>c) Derecho a permisos retribuidos con fines formativos.</li> </ol> </li> <li>2. Creación de una <b>cuenta identificativa de la formación</b> recibida por el trabajador.</li> <li>3. Programa de <b>sustitución de trabajadores en formación</b> por beneficiarios de prestaciones por desempleo.</li> <li>4. Desarrollo del <b>“Cheque Formación”</b>.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                         | Potenciar la formación permanente de los trabajadores, y mejorar la calidad de la oferta formativa | Art. 2.—Formación profesional.                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto de los Trabajadores: arts. 4.2.b) y 23.</li> <li>• Ley 56/2003 (Ley de Empleo): art. 26.1c) y 26.10.</li> <li>• Ley 45/2002, (Protección por desempleo): DT 6.ª.</li> </ul>       |
| El contrato para la formación y el aprendizaje tenía una duración mínima de un año y máxima de dos, aunque podía prorrogarse por doce meses más mediante negociación colectiva.<br>Hasta el 31 de diciembre de 2013 podía celebrarse con menores de 30 años.<br>La formación sólo podía recibirse en un centro formativo y debía comenzar en un plazo de 4 meses desde que se firmaba el contrato.<br>El tiempo dedicado a formación tenía que ser, como mínimo, el 25% de la jornada y una vez expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podía volver a ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. | <p>Modificaciones en el <b>contrato para la formación y el aprendizaje</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duración: mínimo un año, máximo tres.</li> <li>2. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.</li> <li>3. Se permite recibir la formación en la propia empresa, no sólo en centros formativos acreditados.</li> <li>4. El trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para distintas actividades.</li> <li>5. El tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año.</li> <li>6. Reducción de cuotas a la Seguridad Social de contratos a desempleados inscritos antes de 1 de enero de 2012: entre el 75 y el 100% dependiendo de la plantilla.</li> </ol> | Potenciar la formación permanente de los trabajadores, en especial, la de los jóvenes              | Art. 2.—Formación profesional.                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 11.2.</li> </ul>                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                    | Art. 3.—Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje. |                                                                                                                                                                                                                                     |

## NORMAS DE INTERÉS

| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                                                                                                                                                           | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OBJETIVO                                                                                                                                                                                      | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                                                                                                   | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                           |                                                                                                                       |
| No existía la modalidad del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. En todo caso, el período de prueba no podía exceder de seis meses en ningún caso.                                                                                                                                               | Creación del <b>Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores</b> .<br>Características:<br>1. Pueden celebrarlo empresas con menos de 50 trabajadores.<br>2. Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa.<br>3. Se establece un período de prueba de un año.<br>4. Tiene importantes incentivos fiscales y bonificaciones a la Seguridad Social.<br>5. Existe la posibilidad de compatibilizar salario y desempleo.<br><br>Téngase en cuenta su régimen transitorio. | Favorecer que autónomos y Pymes acudan a la contratación indefinida.                                                                                                                          | Art. 4.—Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.                                           |                                                                                                                       |
| Los trabajadores a tiempo parcial no podían realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.                                                                                                                                                                                                        | En el contrato a tiempo parcial:<br>1. Se permite la realización de <b>horas extraordinarias</b> .<br>2. Se contabilizan para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales                                                                                                                                                                                                                                                          | Impulsar el contrato a tiempo parcial como mecanismo de redistribución del empleo.                                                                                                            | Art. 5.— Contrato a tiempo parcial.<br>DF 9.ª.— Horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial.       | • Estatuto de los Trabajadores: art. 124.c)                                                                           |
| Se consideraba contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realizaba en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. No se reconocían expresamente en el ET los derechos de los trabajadores a distancia. | Se regulan los <b>derechos de los trabajadores a distancia</b> : en especial, derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, derecho a la formación profesional continua, derecho a conocer de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo y derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.                                              | Favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. | Art. 6.—Trabajo a distancia.                                                                                              | • Estatuto de los Trabajadores: art. 13                                                                               |
| Se bonificaba en la misma cuantía la transformación de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos: 500 euros/año (700 si se trata de mujeres) durante tres años. Sólo serán beneficiarias las empresas de menos de 50 trabajadores.                                                | Se bonifica la <b>transformación</b> de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos: 500 euros/año (700 si se trata de mujeres) durante tres años. Sólo serán beneficiarias las empresas de menos de 50 trabajadores.                                                                                                                                                                                                                                         | Transformación de contratos temporales en indefinidos.                                                                                                                                        | Art. 7.—Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos. |                                                                                                                       |
| Se suspendió hasta el 30/8/2013 la aplicación del art. 15.5 ET sobre el encadenamiento de contratos por el aumento de despidos producidos antes de alcanzar el límite de encadenamientos.                                                                                                                     | Se adelanta el fin de la suspensión del artículo 15.5 del ET al 1 de enero de 2013.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Limitar el encadenamiento de contratos temporales.                                                                                                                                            | Art.17.—Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.                          | • Real Decreto-Ley 10/2011 (Promoción del empleo de los jóvenes); art. 5<br>• Estatuto de los Trabajadores: art. 15.5 |

| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | OBJETIVO                                                                                      | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                              |
| El sistema de clasificación profesional se basaba en categorías y grupos profesionales. Mediante Convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podía establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1. Desaparecen las categorías dentro del sistema de clasificación profesional (sólo se mantienen los grupos).<br>2. La empresa podrá <b>distribuir de manera irregular</b> a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.<br>3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las <b>funciones</b> correspondientes al <b>grupo profesional</b> asignado o solamente de alguna de ellas.<br>4. Definición de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se elimina la referencia a cuántos debe entenderse que existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen un traslado, y se permite que en convenio se establezcan prioridades de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.<br>5. Respecto a la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, véase el apartado <i>Negociación colectiva y desahucio del convenio</i> . | Favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo | Art. 8.—Clasificación profesional.<br><br>Art. 9.—Tiempo de trabajo.<br><br>Art. 10.—Movilidad funcional.<br><br>Art. 11.—Movilidad geográfica.<br><br>Art. 12.—Modificación sustancial de condiciones de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estatuto de los Trabajadores: arts. 22, 34.2, 39, 40.1, 40.2 y 40.5, 41 y 50.1.a).</li><li>• Ley 36/2011 (Jurisdicción Social): arts. 138.</li></ul> |
| MEDIDAS ALTERNATIVAS AL DESPIDO (Suspensión del contrato y reducción de jornada)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                              |
| Para suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se exigía autorización administrativa previa. Las bonificaciones podían alcanzar hasta el 80%, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hubieran concluido con acuerdo, hubiera incluido medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados. Se preveía la reposición de la prestación por desempleo con el mismo límite: 180 días. Se exigía la conciliación previa a la tramitación del proceso laboral sobre esta materia. | 1. El procedimiento se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral y apertura de período de consultas. Se elimina la autorización administrativa previa para los ERE suspensivos o de reducción de jornada.<br>2. Bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, de trabajadores afectados por el ERE suspensivo o de reducción. Se exigirá al empresario compromiso de mantenimiento del empleo.<br>3. Los trabajadores afectados por el ERE que finalmente sean despedidos tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo con un límite máximo de 180 días. Téngase en cuenta su régimen transitorio.<br>4. Estos procesos se exceptúan de conciliación o reclamación previa.<br>5. 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.                                                                                                                          | Permitir actuar frente a oscilaciones de demanda con actuaciones distintas al despido         | Art. 13.—Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.<br>Art. 15.—Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.<br>Art. 16.—Reposición del derecho a la prestación por desempleo.<br><br>Art. 22.—De la evitación del proceso.<br><br>DA 3.ª.—Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 47.</li><li>• Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 64 y 70.</li></ul>                               |



| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | OBJETIVO                                                                                  | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                                                                                             | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DESPIDOS COLECTIVOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                           |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                         |
| Se entendía que concurrían causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprendería una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, sin definirse qué se entendía por “persistente”.                                                                           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se <b>clarifican las causas económicas</b> y se entenderá que hay disminución persistente del nivel de ingresos si se produce durante <b>tres trimestres consecutivos</b>.</li> <li>2. <b>No se exige autorización administrativa previa</b>.</li> <li>3. Podrán establecerse <b>prioridades de permanencia</b> a favor de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.</li> <li>4. Si el despido afecta a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un <b>plan de recolocación externa</b>. Esto no se exigirá a las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal.</li> <li>5. Queda exceptuado de conciliación o reclamación previa cuando la reclamación la realicen los representantes de los trabajadores.</li> </ol>                                                                                                             | Lograr la mayor celeridad posible en las reestructuraciones empresariales                 | Art. 18.—Extinción del contrato de trabajo.                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 51.</li> <li>• Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 64, 70 y 124.</li> </ul>                  |
| <b>DESPIDOS OBJETIVOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                           |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                         |
| El contrato podía extinguirse por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios fueran razonables y hubieran transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. A efectos del despido objetivo, el absentismo del trabajador se computaba en relación con el del total de la plantilla. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El empresario deberá ofrecer al trabajador un <b>curso</b> dirigido a facilitar la <b>adaptación</b> a las modificaciones técnicas operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses.</li> <li>2. El <b>absentismo</b> del trabajador se contabiliza ahora sin referencia alguna al índice de absentismo total de la plantilla.</li> <li>3. Se permite el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio del sector público. Se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sostenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.</li> </ol> | Ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas | Art. 18.—Extinción del contrato de trabajo.                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 52.b) y d) y DA 20.ª</li> <li>• Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 64, 70 y 124.</li> </ul> |
| No estaba legalmente previsto el despido por causas económicas en el sector público. De hecho, la jurisprudencia reciente se había opuesto a él.                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                           | DA 2.ª.—Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público. |                                                                                                                                                                                         |

| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | OBJETIVO                                                                                                                                                            | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                                | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INDEMNIZACIONES POR DESPIDO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                     |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| La indemnización por despido improcedente se fijaba, con carácter general en 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades (33 días en los contratos de fomento de la contratación indefinida).<br>El FOGASA abonaba 8 días de salario cuando se trataba de contratos indefinidos que se extinguían por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, independientemente del volumen de la plantilla.<br>Se abonaban salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declaraba la improcedencia | <ol style="list-style-type: none"><li>Se generaliza para todos los despidos improcedentes la <b>indemnización de 33 días</b> con un tope de 24 mensualidades.<br/>Tengase en cuenta su régimen transitorio.<br/>Sólo se abonarán <b>salarios de tramitación</b> si el empleado opta por la readmisión o si el trabajador despedido es representante legal.</li><li>El FOGASA abonará 8 días de indemnización por despidos objetivos en empresas de menos de 25 trabajadores, sólo si las extinciones no han sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.</li><li>La decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo.</li></ol> | Acercar los costes del despido a la media de los países europeos.<br>Evitar la dualidad del mercado de trabajo.                                                     | Art. 18.—Extinción del contrato de trabajo.            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estatuto de los Trabajadores: arts. 33.8, 56 y 57.</li><li>• Real Decreto Legislativo 1/1994 (Ley General de la Seguridad Social): art. 209.</li><li>• Ley 36/2011 (Ley de la Jurisdicción Social): arts. 110 y 111.</li></ul> |
| No existía norma que limitara las indemnizaciones de los directivos de entidades de crédito intervenidas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ol style="list-style-type: none"><li>Se limitan las indemnizaciones por fin de contrato.</li><li>La extinción del contrato de directivos de entidades de crédito por incumplimiento grave y culpable no tendrá derecho a indemnización</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Limitar las indemnizaciones a percibir en aquellas entidades de crédito participadas o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. | DA 7.ª.—Normas aplicables en las entidades de crédito. |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| NEGOCIACIÓN COLECTIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                     |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Se recogía dentro del contenido mínimo del convenio el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que, salvo pacto en contrario, era de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Se modifica el <b>contenido mínimo del Convenio colectivo</b> y se eliminan los plazos máximos establecidos para la denuncia y la negociación de renovación del convenio colectivo, en caso de no haber sido pactados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Utilizar la negociación colectiva como un instrumento para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.                          | Art. 14.—Negociación colectiva                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 85.3.</li></ul>                                                                                                                                                                             |

| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                   | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores les permita inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenía una disminución persistente de su nivel de ingresos.</p> <p>El acuerdo de inaplicación debía determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso una programación de la progresiva recuperación de las condiciones salariales.</p>                                                                                                                                                                       | <p>Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas a <b>inaplicar</b> en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el <b>convenio colectivo</b> aplicable, que afecten a las siguientes materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Jornada de trabajo.</li> <li>Horario y la distribución del tiempo de trabajo.</li> <li>Régimen de trabajo a turnos.</li> <li>Sistema de remuneración y cuantía salarial.</li> <li>Sistema de trabajo y rendimiento.</li> <li>Movilidad funcional.</li> <li>Mejoras voluntarias.</li> </ol> <p>La inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.</p> | <p>Facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial.</p>                                                                             | <p>Art. 14.—Negociación colectiva.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estatuto de los Trabajadores: art. 82.3.</li> </ul>     |
| <p>Los convenios de empresa sólo tenían prioridad si así se recogía expresamente en convenio colectivo de ámbito estatal o autonómico, y esta prioridad sólo se daba en determinadas materias: cuantía del salario base y de los complementos salariales; abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; horario y la distribución del tiempo de trabajo; la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> | <p>Los <b>convenios de empresa</b> tendrán <b>prioridad</b> respecto a los convenios sectoriales en las siguientes materias:</p> <p>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.</p>                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Organo prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo.</p> | <p>Art. 14.—Negociación colectiva.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estatuto de los Trabajadores: art. 84.1 y 2.</li> </ul> |

| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                                                                                                    | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OBJETIVO                                                                                                                           | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                                                         | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo era de ocho meses si la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. | <p>1. Se elimina el plazo máximo de ocho o catorce meses para la negociación de la renovación del convenio colectivo.</p> <p>2. Se establece un plazo <b>máximo</b> de dos años de <b>ultractividad</b> del convenio, desde la denuncia del convenio, salvo pacto en contrario.</p> <p>Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.</p> <p>Téngase en cuenta su régimen transitorio.</p>                                                      | Incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio | Art. 14.—Negociación colectiva.                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estatuto de los Trabajadores: arts. 86.1 y 3 y 89.2.</li></ul> |
| OTRAS MATERIAS                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                    |                                                                                 |                                                                                                        |
| El permiso por lactancia no se establecía específicamente los supuestos de adopción y acogimiento y podía ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajaran.                                                      | <p>1. Se prevé que el permiso por lactancia pueda ejercerse también en supuestos de adopción y acogimiento. Este <b>permiso por lactancia</b> sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p> <p>2. En la <b>reducción de jornada</b> por guarda legal se alude expresamente a la jornada diaria.</p> <p>3. Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.</p> | Conciliación familiar                                                                                                              | DF1.º.—Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 37.4, 5 y 6.</li></ul>      |
| Podían disfrutarse las vacaciones en fecha distinta por causa de una IT aunque hubiera terminado el año natural al que correspondiera.                                                                                                                 | <p>1. Cuando el periodo de <b>vacaciones</b> coincida con el permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas cuando termine el permiso, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.</p> <p>2. 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.</p>                                                                                                        | Vacaciones                                                                                                                         | DF1.º.—Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estatuto de los Trabajadores: art. 38.3.</li></ul>             |

## REVISTA DE INFORMACIÓN LABORAL

| REGULACIÓN ANTERIOR                                                                                                                                                       | MEDIDA ADOPTADA POR EL RDL 3/2012                                                                                                                                                                                                                          | OBJETIVO                     | PRECEPTO DEL RDL 3/2012                                                                    | DISPOSICIONES MODIFICADAS                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La prestación por desempleo podía abonarse en un pago único cuya cuantía ascendía al 60% con carácter general y podía llegar hasta el 80% para jóvenes.                   | Se eleva hasta el 100% el importe máximo de la <b>prestación por desempleo</b> que puede capitalizarse en un pago único cuando los beneficiarios, autónomos no discapacitados, sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años. | Capitalización del desempleo | DF 13. <sup>a</sup> — Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ley 45/2002 (reforma del sistema de protección por desempleo); DT 4.<sup>a</sup>.</li> </ul> |
| Existían bonificaciones a los contratos de mujeres trabajadoras que se hubieran reincorporado al trabajo en los dos años siguientes al inicio del permiso por maternidad. | Desaparecen bonificaciones a los contratos de mujeres trabajadoras que se hubieran reincorporado al trabajo en los dos años siguientes al inicio del permiso por maternidad.                                                                               | Igualdad de oportunidades    | DDÚnica.—Alcance de la derogación normativa.                                               | Ley 43/2006 (Crecimiento y empleo); art. 4.2.                                                                                       |

**ORDEN ESS/184/2012, DE 2 DE FEBRERO, POR LA QUE SE  
DESARROLLAN LAS NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA  
SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE  
DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO 2012**  
(BOE DEL 7, IL 614/2012)

## CUADROS RESUMEN DE LA ORDEN DE COTIZACIÓN 2012

ORDEN ESS/184/2012, DE 2 DE FEBRERO (BOE 7-2-2012)

### BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN:

| Grupo de cotización | Categorías profesionales                                                                                                | Bases mínimas<br>-<br>euros/mes | Bases máximas<br>-<br>euros/mes |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1                   | Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores | 1.045,20                        | 3.262,50                        |
| 2                   | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados                                                                      | 867,00                          | 3.262,50                        |
| 3                   | Jefes Administrativos y de Taller                                                                                       | 754,20                          | 3.262,50                        |
| 4                   | Ayudantes no Titulados                                                                                                  | 748,20                          | 3.262,50                        |
| 5                   | Oficiales Administrativos                                                                                               | 748,20                          | 3.262,50                        |
| 6                   | Subalternos                                                                                                             | 748,20                          | 3.262,50                        |
| 7                   | Auxiliares Administrativos                                                                                              | 748,20                          | 3.262,50                        |
|                     |                                                                                                                         | euros/día                       | euros/día                       |
| 8                   | Oficiales de primera y segunda                                                                                          | 24,94                           | 108,75                          |
| 9                   | Oficiales de tercera y especialistas                                                                                    | 24,94                           | 108,75                          |
| 10                  | peones                                                                                                                  | 24,94                           | 108,75                          |
| 11                  | Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional                                     | 24,94                           | 108,75                          |

• Topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales = bases máximas 3.262,50 euros/mes, bases mínimas 748,20 euros/mensuales

### TIPOS DE COTIZACIÓN:

| Contingencias                                      | empresa | trabajadores | total  |
|----------------------------------------------------|---------|--------------|--------|
| Comunes                                            | 23,60%  | 4,70%        | 28,30% |
| Horas extraordinarias fuerza mayor                 | 12%     | 2%           | 14%    |
| Horas extraordinarias (resto)                      | 23,60%  | 4,70%        | 28,30% |
| Desempleo. Contratación indefinida                 | 5,50%   | 1,55%        | 7,05%  |
| Contrato de duración determinada a tiempo completo | 6,70%   | 1,60%        | 8,30%  |
| Contrato de duración determinada a tiempo parcial  | 7,70%   | 1,60%        | 9,30%  |
| FOGASA                                             | 0,20%   | --           | 0,20%  |
| Formación profesional                              | 0,60%   | 0,10%        | 0,70%  |

### CONTRATACIÓN:

#### COTIZACIÓN EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

| Grupo de cotización | Base mínima/hora |
|---------------------|------------------|
| 1                   | 6,30             |
| 2                   | 5,22             |
| 3                   | 4,54             |
| 4 a 11              | 4,51             |

#### COTIZACIÓN EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

| Cuota mensual                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------|
| • 36,39 euros por contingencias comunes (30,34 empresario y 6,05 trabajador) |
| • 4,17 por contingencias profesionales a cargo del empresario                |
| • Formación Profesional: 1,26 euros (1,11 empresario y 0,15 trabajador)      |
| • FOGASA: 2,31 euros a cargo del empresario                                  |

#### Incremento en la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de corta duración

En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36%. Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad.

**RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS:**

|                            |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Base mínima                | 850,20                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Elección de la base de cotización, entre la base mínima y la base máxima, para los menores de 47 años. A partir de esta edad se establecen limitaciones y requisitos.</li> <li>Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2007.</li> </ul> |
| Base máxima                | 3.262,50                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Tipo por cese de desempleo | 2,2%                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Tipo contingencias comunes | Con IT                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                            | Con IT (con protección por cese de actividad) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                            | Sin IT                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Tipo AT y EP               | SI                                            | Según cuadro de tarifas de primas para la cotización                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                            | NO                                            | Cotización adicional del 0,10%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

• **Autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio** (CNAE 4781, 4782, 4789 y 4798) = base mínima 850,20 o base de 748,20 euros/mensuales

• **Autónomos dedicados a la venta a domicilio** (CNAE 4798) = base mínima 850,20 o base de 467,70 euros/mensuales

**SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS:**

| Elección de base                                                                                                                                    |                                      | Tipo                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                     |                                      |                                                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                                                     | Entre 850,20 y 1.020,30              | 18,75%                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                     | Superior a 1.020,30                  | 26,50%                                                                                                                                                                                  |
| Mejora voluntaria IT                                                                                                                                | Sin protección por cese de actividad | 3,30%                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                     | Con protección por cese de actividad | 2,80%                                                                                                                                                                                   |
| Tipo AT y EP                                                                                                                                        | SI                                   | Según cuadro de tarifas de primas para la cotización<br>(Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2007) |
|                                                                                                                                                     | NO                                   | Cotización adicional del 0,10%                                                                                                                                                          |
| Invalidez, Muerte y Supervivencia<br>(no opción AT y EP)<br>[para los trabajadores del Régimen Especial Agrario que han pasado al Sistema Especial] |                                      | 1%                                                                                                                                                                                      |

**SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR:**

| Tramo            | Retribución mensual euros/mes | Base de cotización euros/mes |
|------------------|-------------------------------|------------------------------|
| 1. <sup>º</sup>  | Hasta 74,83                   | 90,20                        |
| 2. <sup>º</sup>  | Desde 74,84 hasta 122,93      | 98,89                        |
| 3. <sup>º</sup>  | Desde 122,94 hasta 171,02     | 146,98                       |
| 4. <sup>º</sup>  | Desde 171,03 hasta 219,11     | 195,07                       |
| 5. <sup>º</sup>  | Desde 219,12 hasta 267,20     | 243,16                       |
| 6. <sup>º</sup>  | Desde 267,21 hasta 315,30     | 291,26                       |
| 7. <sup>º</sup>  | Desde 315,31 hasta 363,40     | 339,36                       |
| 8. <sup>º</sup>  | Desde 363,41 hasta 411,50     | 387,46                       |
| 9. <sup>º</sup>  | Desde 411,51 hasta 459,60     | 435,56                       |
| 10. <sup>º</sup> | Desde 459,61 hasta 507,70     | 483,66                       |
| 11. <sup>º</sup> | Desde 507,71 hasta 555,80     | 531,76                       |
| 12. <sup>º</sup> | Desde 555,81 hasta 603,90     | 579,86                       |
| 13. <sup>º</sup> | Desde 603,91 hasta 652,00     | 627,96                       |
| 14. <sup>º</sup> | Desde 652,01 hasta 700,10     | 676,06                       |
| 15. <sup>º</sup> | Desde 700,11                  | 748,20                       |

| Tipo | Empleador | Empleado |
|------|-----------|----------|
| 22%  | 18,3%     | 3,70%    |

**SISTEMA ESPECIAL PARA****TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS:****BASES DE COTIZACIÓN DURANTE PERIODOS DE ACTIVIDAD**

| Grupo de cotización | Bases mínimas Euros/mes | Bases máximas Euros/mes |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1                   | 1.045,20                | 1.800,00                |
| 2                   | 867,00                  | 1.800,00                |
| 3 a 11              | 754,20                  | 1.800,00                |

**BASES DIARIAS DE COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES**

| Grupo de cotización | Bases mínimas diarias | Bases máximas diarias |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                   | 45,44                 | 78,26                 |
| 2                   | 37,70                 | 78,26                 |
| 3                   | 32,79                 | 78,26                 |
| 4 a 11              | 32,53                 | 78,26                 |

**PERÍODOS DE INACTIVIDAD:**

| Base de Cotización Mensual | Fórmula                                                         |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 748,20 euros               | $C = [(n/N) - (jr \times 1,304/N)] \text{ bc} \times \text{tc}$ |

# REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

| Día              | Materia                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Marginal  | Día                                     | Materia                                                                                                                                                                                                                                                                               | Marginal |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>2011</b>      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |
| <b>DICIEMBRE</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |
| 16               | ASTURIAS. Ley del Principado de Asturias 3/2011, de 16 de diciembre. Modificación del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio (BOPA 31-12-11) .....                                                          | 347/2012  | 31                                      | PAÍS VASCO. Decreto 9/2012, de 31 de enero. Aplicación de medidas de reducción de gasto público en desarrollo de la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012 (BOPV 3-02-12) ..... | 346/2012 |
| 26               | MURCIA. Ley 6/2011, de 26 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012 (BORM 31-12-11) .....                                                                                                                                                     | 354/2012  | <b>FEBRERO</b>                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |
| 26               | MURCIA. Ley 6/2011, de 26 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012 (BORM 31-12-11) .....                                                                                                                                                     | 4166/2011 | 2                                       | NACIONAL. Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero. Desarrolla las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012 (BOE 7-02-12) ....                           | 614/2012 |
| <b>2012</b>      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           | [Véase el apartado "Normas de interés"] |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |
| <b>ENERO</b>     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           | 3                                       | NACIONAL. Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero. Saneamiento del sector financiero (BOE 4-02-12) .....                                                                                                                                                                             | 352/2012 |
| 13               | BALEARS, ILLES. Resolución de 13 de enero de 2012. Actualizan la prestación básica, las prestaciones adicionales para otros miembros del núcleo familiar, el cómputo total máximo y la prestación económica mínima de la renta mínima de inserción para el ejercicio 2012 (Balears, Illes) (BOIB 2-02-12) ..... | 341/2012  | 3                                       | BALEARS, ILLES. Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes) (BOIB 13-02-12) .....                                | 809/2012 |
| 16               | MADRID. Orden de 16 de enero de 2012. Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2012 (BOCM 1-02-12) .....                                                                                                                                                        | 342/2012  | 3                                       | EXTREMADURA. Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura) (DOE 6-02-12) .....                                                         | 356/2012 |
| 17               | VALENCIANA, COMUNIDAD. Resolución de 17 de enero de 2012. Impreso normalizado de solicitud de autorización como agencia de colocación en el ámbito de la Comunitat Valenciana (DOCV 21-02-12) .....                                                                                                             | 812/2012  | 10                                      | NACIONAL. Resolución de 10 de febrero de 2012. Registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (BOE 23-02-12) .....                                                                                                           | 818/2012 |
| 23               | NAVARRA. Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra) (BON 3-02-12) .....                                                                                                                                                                                                    | 343/2012  | 10                                      | NACIONAL. Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 11-02-12) .....                                                                                                                          | 807/2012 |
| 30               | NACIONAL. Resolución de 30 de enero de 2012. Registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (BOE 6-02-12) .....                                                                                                                                                   | 339/2012  | 10                                      | NACIONAL. Real Decreto 345/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Economía y Competitividad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre (BOE 11-02-12) .....                                                              | 808/2012 |
| 31               | ANDALUCÍA. Resolución de 31 de enero de 2012. Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa (Andalucía) (BOJA 9-02-12) .....                         | 805/2012  | 10                                      | NACIONAL. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11-02-12) .....                                                                                                                                                        | 345/2012 |
|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           | [Véase el apartado "Normas de interés"] |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |



| Día | Materia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Marginal | Día | Materia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Marginal |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 13  | CANTABRIA. Orden SAN/5/2012, de 13 de febrero. Modifica la Orden EMP/48/2009, de 24 de abril, de desarrollo del catálogo de servicios del Sistema para la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia y regula la aportación económica de las personas usuarias (Cantabria) (BOCantabria 23-02-12) .....                        | 819/2012 | 20  | ARAGÓN. Ley 1/2012, de 20 de febrero. Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2012 (BOA 22-02-12) .....                                                                                                                                                                                               | 813/2012 |
| 14  | CASTILLA Y LEÓN. Resolución de 14 de febrero de 2012. Aprueba el modelo de solicitud de acceso a los servicios sociales y de valoración de la situación de dependencia (Castilla y León) (BOCYL 17-02-12) .....                                                                                                                       | 811/2012 | 21  | ANDALUCÍA. Decreto 36/2012, de 21 de febrero. Participación de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias en las elecciones al Parlamento de Andalucía, que habrán de celebrarse el día 25 de marzo de 2012 (BOJA 24-02-12) ..... | 821/2012 |
| 15  | CASTILLA Y LEÓN. Orden FAM/73/2012, de 15 de febrero. Modifica la Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (Castilla y León) (BOCYL 17-02-12) ..... | 810/2012 | 21  | CASTILLA-LA MANCHA. Ley 1/2012, de 21 de febrero. Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales (Castilla-La Mancha) (DOCM 29-02-12) .....                                                                                                                                             | 824/2012 |
| 16  | PAÍS VASCO. Ley 3/2012, de 16 de febrero. Modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (BOPV 28-02-12) .....                                                                                                                                                 | 823/2012 | 22  | CATALUÑA. Ley 1/2012, de 22 de febrero. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2012 (DOGC 27-02-12) .....                                                                                                                                                                                                              | 822/2012 |
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          | 28  | CASTILLA Y LEÓN. Ley 1/2012, de 28 de febrero. Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras (BOCYL 29-02-12) .....                                                                                                                                                                                                        | 826/2012 |

# REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

## AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS PARA EL EMPLEO

Valenciana, Comunidad

- Resolución de 17 de enero de 2012. Impreso normalizado de solicitud de autorización como agencia de colocación en el ámbito de la Comunitat Valenciana, IL 812/2012

## ANDALUCÍA

- Decreto 36/2012, de 21 de febrero. Participación de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias en las elecciones al Parlamento de Andalucía, que habrán de celebrarse el día 25 de marzo de 2012, IL 821/2012

## ARAGÓN

- Ley 1/2012, de 20 de febrero. Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2012, IL 813/2012

## ASTURIAS

- Ley del Principado de Asturias 3/2011, de 16 de diciembre. Modificación del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio, IL 347/2012

## BALEARS, ILLES

- Resolución de 13 de enero de 2012. Actualizan la prestación básica, las prestaciones adicionales para otros miembros del núcleo familiar, el cómputo total máximo y la prestación económica mínima de la renta mínima de inserción para el ejercicio 2012 (Balears, Illes), IL 341/2012
- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes), IL 809/2012

## BANCOS Y CAJAS DE AHORRO

Nacional

- Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero. Saneamiento del sector financiero, IL 352/2012

## BASE DE COTIZACIÓN

Nacional

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero. Bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero, IL 806/2012

## CALENDARIO LABORAL

Balears, Illes

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes), IL 809/2012

## CANTABRIA

- Orden SAN/5/2012, de 13 de febrero. Modifica la Orden EMP/48/2009, de 24 de abril, de desarrollo del catálogo de servicios del Sistema para la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia y regula la aportación económica de las personas usuarias (Cantabria), IL 819/2012

## CASTILLA Y LEÓN

- Resolución de 14 de febrero de 2012. Aprueba el modelo de solicitud de acceso a los servicios sociales y de valoración de la situación de dependencia (Castilla y León), IL 811/2012
- Orden FAM/73/2012, de 15 de febrero. Modifica la Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (Castilla y León), IL 810/2012
- Ley 1/2012, de 28 de febrero. Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, IL 826/2012

## CASTILLA-LA MANCHA

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

## CATALUÑA

- Ley 1/2012, de 22 de febrero. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2012, IL 822/2012

## CÓMPUTO DE PLAZOS

Balears, Illes

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes), IL 809/2012

## CONVENIOS COLECTIVOS

Nacional

- Resolución de 30 de enero de 2012. Registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, IL 339/2012

## COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

### Base de cotización

Nacional

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero. Bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero, IL 806/2012

### Desempleo

Nacional

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero. Desarrolla las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012, IL 614/2012

### Formación profesional

Nacional

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero. Desarrolla las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012, IL 614/2012

## Regímenes especiales

### Trabajadores del mar

Nacional

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero. Bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero, IL 806/2012

### DÍAS HÁBILES O INHÁBILES

#### Actuaciones administrativas

Balears, Illes

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes), IL 809/2012

### ELECCIONES AUTONÓMICAS

Andalucía

- Decreto 36/2012, de 21 de febrero. Participación de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias en las elecciones al Parlamento de Andalucía, que habrán de celebrarse el día 25 de marzo de 2012, IL 821/2012

### EMPLEO

#### Agencias de colocación y servicios integrados para el empleo

Valenciana, Comunidad

- Resolución de 17 de enero de 2012. Impreso normalizado de solicitud de autorización como agencia de colocación en el ámbito de la Comunitat Valenciana, IL 812/2012

#### Fomento de empleo

Navarra

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), IL 343/2012

#### Organismos y órganos

Nacional

- Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, IL 807/2012

Extremadura

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 356/2012

### ENTIDADES DE CRÉDITO

Nacional

- Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero. Saneamiento del sector financiero, IL 352/2012

#### Competencias del Gobierno

Nacional

- Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero. Saneamiento del sector financiero, IL 352/2012

#### Control e inspección

Nacional

- Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero. Saneamiento del sector financiero, IL 352/2012

### EXTREMADURA

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estruc-

tura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 356/2012

### FOMENTO DEL EMPLEO

#### Programas

Extremadura

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 356/2012

### FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

#### Cotización

Nacional

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero. Desarrolla las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012, IL 614/2012

### FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

#### Organismos y órganos

Extremadura

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modifica el Decreto 205/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 356/2012

### FUNCIONARIOS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Madrid

- Orden de 16 de enero de 2012. Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2012, IL 342/2012

### INSERCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL

#### Fomento de empleo

Navarra

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), IL 343/2012

#### Formación e inserción profesional

Navarra

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), IL 343/2012

### MADRID

- Orden de 16 de enero de 2012. Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2012, IL 342/2012

### MINISTERIOS

Nacional

- Real Decreto 345/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Economía y Competitividad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, IL 808/2012

#### Organización interna

Nacional

- Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, IL 807/2012

### MINUSVÁLIDOS

#### Prestaciones asistenciales

Cantabria

- Orden SAN/5/2012, de 13 de febrero. Modifica la Orden EMP/48/2009, de 24 de abril, de desarrollo del catálogo

de servicios del Sistema para la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia y regula la aportación económica de las personas usuarias (Cantabria), IL 819/2012  
Castilla y León

- Orden FAM/73/2012, de 15 de febrero. Modifica la Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (Castilla y León), IL 810/2012

## MUJERES

### Clasificación y promoción profesional

País Vasco

- Ley 3/2012, de 16 de febrero. Modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, IL 823/2012

### Fomento de empleo

País Vasco

- Ley 3/2012, de 16 de febrero. Modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, IL 823/2012

### Formación e inserción profesional

País Vasco

- Ley 3/2012, de 16 de febrero. Modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, IL 823/2012

## MURCIA

- Ley 6/2011, de 26 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012, IL 354/2012

## NAVARRA

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), IL 343/2012

## NÓMINA

Madrid

- Orden de 16 de enero de 2012. Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2012, IL 342/2012

## PAÍS VASCO

- Decreto 9/2012, de 31 de enero. Aplicación de medidas de reducción de gasto público en desarrollo de la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012, IL 346/2012
- Ley 3/2012, de 16 de febrero. Modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, IL 823/2012

## PENSIONES Y PRESTACIONES

Balears, Illes

- Resolución de 13 de enero de 2012. Actualizan la prestación básica, las prestaciones adicionales para otros miembros del núcleo familiar, el cómputo total máximo y la prestación económica mínima de la renta mínima de inserción para el ejercicio 2012 (Balears, Illes), IL 341/2012

## PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

### Personas en situación de dependencia

Cantabria

- Orden SAN/5/2012, de 13 de febrero. Modifica la Orden EMP/48/2009, de 24 de abril, de desarrollo del catálogo de servicios del Sistema para la Autonomía Personal y la

Atención a la Dependencia y regula la aportación económica de las personas usuarias (Cantabria), IL 819/2012

## Servicios sociales

Castilla-La Mancha

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

## PRESTACIONES

### No contributivas

Balears, Illes

- Resolución de 13 de enero de 2012. Actualizan la prestación básica, las prestaciones adicionales para otros miembros del núcleo familiar, el cómputo total máximo y la prestación económica mínima de la renta mínima de inserción para el ejercicio 2012 (Balears, Illes), IL 341/2012

### Sociales y asistenciales

Castilla Y León

- Orden FAM/73/2012, de 15 de febrero. Modifica la Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (Castilla y León), IL 810/2012

Navarra

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), IL 343/2012

## PRESUPUESTO

### De las Comunidades Autónomas

Aragón

- Ley 1/2012, de 20 de febrero. Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2012, IL 813/2012

## PRINCIPADO DE ASTURIAS

### Economía y Hacienda

- Ley del Principado de Asturias 3/2011, de 16 de diciembre. Modificación del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio, IL 347/2012

## PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

### Días inhábiles

Balears, Illes

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes), IL 809/2012

### Plazos y términos

Balears, Illes

- Decreto 8/2012, de 3 de febrero. Modificación del Decreto 110/2011, de 25 de diciembre, por el que se fija el calendario de días inhábiles para el año 2012 a efectos de plazos administrativos (Balears, Illes), IL 809/2012

## RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL MAR

### Cotización

Nacional

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero. Bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero, IL 806/2012

## REGÍMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Régimen Especial de Trabajadores del Mar

Nacional

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero. Bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero, IL 806/2012

## SEGURIDAD SOCIAL

Nacional

- Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero. Desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, IL 807/2012

### Cotización

Nacional

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero. Desarrolla las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012, IL 614/2012
- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero. Bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero, IL 806/2012

### Prestaciones económicas

Balears, Illes

- Resolución de 13 de enero de 2012. Actualizan la prestación básica, las prestaciones adicionales para otros miembros del núcleo familiar, el cómputo total máximo y la prestación económica mínima de la renta mínima de inserción para el ejercicio 2012 (Balears, Illes), IL 341/2012

## SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

### De las Comunidades Autónomas

Valenciana, Comunidad

- Resolución de 17 de enero de 2012. Impreso normalizado de solicitud de autorización como agencia de colocación en el ámbito de la Comunitat Valenciana, IL 812/2012

## SERVICIOS SOCIALES

Castilla-La Mancha

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

## TIEMPO DE TRABAJO

### Calendario laboral

Unión Europea

- Información procedente de los Estados Miembros. Días festivos en 2012, IL 804/2012

### Jornada

### Adecuación o reducción como medida de fomento de empleo

Navarra

- Ley Foral 1/2012, de 23 de enero. Regula la renta de inclusión social (Navarra), IL 343/2012

### Calendario laboral

Unión Europea

- Información procedente de los Estados Miembros. Días festivos en 2012, IL 804/2012

### Descanso

Andalucía

- Decreto 36/2012, de 21 de febrero. Participación de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias en las elecciones al Parlamento de Andalucía, que habrán de celebrarse el día 25 de marzo de 2012, IL 821/2012

### Fiestas

Unión Europea

- Información procedente de los Estados Miembros. Días festivos en 2012, IL 804/2012

### Permisos y licencias

### Retribuidos

### Deber público y personal

Andalucía

- Decreto 36/2012, de 21 de febrero. Participación de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias en las elecciones al Parlamento de Andalucía, que habrán de celebrarse el día 25 de marzo de 2012, IL 821/2012

## VALENCIANA, COMUNIDAD

- Resolución de 17 de enero de 2012. Impreso normalizado de solicitud de autorización como agencia de colocación en el ámbito de la Comunitat Valenciana, IL 812/2012

Revista de

# Información Laboral

---

## CONVENIOS COLECTIVOS

---

- **Convenios colectivos sectoriales**
  - Repertorio por actividades
  - Repertorio por ámbito territorial
- **Convenios colectivos de empresa**

## REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ACTIVIDADES

### Actividades no específicas

- Nacionales: Buceo profesional y medios hiperbáricos  
Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 317/2012

### Agua

- Castellón: Pozos de riego agrícola  
Convenio colectivo [BOP 16-2-2012], IL 407/2012

### Alimentación

- Alicante: Confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 518/2012
- Burgos: Repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 554/2012

### Artes gráficas, manipulados de papel, editoriales, etc.

- Guipúzcoa: Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 380/2012

### Ayuda a domicilio

- Galicia: Ayuda a domicilio  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 15-2-2012], IL 381/2012

### Bebidas refrescantes

- Barcelona: Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 458/2012

### Butano

- Santa Cruz De Tenerife: Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), Gas Butano y Propano  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 395/2012

### Campo

- Castilla Y León: Actividades forestales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCYL 9-2-2012], IL 307/2012
- Valenciana, Comunidad: Recolección de cítricos  
Convenio colectivo [DOCV 22-2-2012], IL 479/2012
- Castellón: Trabajadores agropecuarios  
Convenio colectivo [BOP 14-2-2012], IL 388/2012
- Huesca: Agrícola  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 566/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 529/2012
- Zamora: Actividades agropecuarias  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 450/2012

### Comercio

- Nacionales: Cadenas de tiendas de conveniencia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 22-2-2012], IL 477/2012
- Nacionales: Comercio  
Acuerdo-Marco [BOE 20-2-2012], IL 440/2012
- Nacionales: Comercio del papel y artes gráficas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 23-2-2012], IL 494/2012
- Cantabria: Comercio de almacenistas de coloniales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 28-2-2012], IL 535/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 28-2-2012], IL 536/2012
- Cantabria: Comercio de detallistas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 28-2-2012], IL 537/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 28-2-2012], IL 538/2012
- Murcia: Comercio en general  
Convenio colectivo [BORM 2-2-2012], IL 235/2012
- Álava: Comercio del calzado  
Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 446/2012
- Alicante: Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 547/2012
- Alicante: Comercio de vidrio y cerámica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 546/2012
- Alicante: Comercio del metal  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 550/2012
- Barcelona: Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 382/2012
- Granada: Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata temprana y extratemprana  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 299/2012
- León: Comercio de la madera y mueble  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 399/2012
- León: Comercio de la piel  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-2-2012], IL 474/2012
- León: Comercio textil  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 397/2012
- Lleida: Comercio al menor de ópticas  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 11-2-2012], IL 326/2012
- Pontevedra: Comercio menor de juguetes, artículos deportivos, comercio de bazares, artículos de regalo, adorno y

reclamo; tiendas denominadas de "miniprecios" y similares

Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 394/2012

- Tarragona: Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 293/2012
- Zaragoza: Almacenaje y distribución de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 264/2012
- Zaragoza: Mayoristas, asentadores y detallistas de pescado  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-2-2012], IL 455/2012

#### **Consignatarias de buques, agencias de aduanas, etc.**

- Valencia: Empresas navieras, consignatarias de buques y empresas estibadoras  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 542/2012

#### **Construcción**

- Andalucía: Industria del cemento  
Acuerdo [BOJA 9-2-2012], IL 304/2012
- Galicia: Pizarras  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 15-2-2012], IL 383/2012
- Madrid: Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOCM 11-2-2012], IL 316/2012
- Álava: Industrias de derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 564/2012
- Álava: Industrias de la construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 29-2-2012], IL 563/2012
- Alicante: Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 520/2012
- Alicante: Industria, comercio, talleres y fabricación de óptica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 551/2012
- Cádiz: Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 9-2-2012], IL 305/2012
- Castellón: Industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares  
Calendario laboral [BOP 18-2-2012], IL 462/2012
- Coruña (A): Construcción  
Calendario laboral [BOP 16-2-2012], IL 409/2012
- Coruña (A): Pintura  
Calendario laboral [BOP 16-2-2012], IL 408/2012
- Granada: Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 300/2012
- Jaén: Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 21-2-2012], IL 473/2012
- León: Edificación y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 2-2-2012], IL 243/2012
- Lugo: Comercio de materiales de construcción y saneamiento  
Calendario laboral [BOP 17-2-2012], IL 426/2012
- Lugo: Edificación y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 17-2-2012], IL 427/2012
- Lugo: Materiales y prefabricados de la construcción  
Calendario laboral [BOP 17-2-2012], IL 428/2012

- Ourense: Construcción  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 387/2012
- Pontevedra: Sector extractivo de piedra natural (canteras)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-2-2012], IL 238/2012
- Soria: Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 3-2-2012], IL 263/2012
- Zaragoza: Forjados y hormigones  
Calendario laboral [BOP 3-2-2012], IL 266/2012
- Zaragoza: Terrazos y piedra artificial  
Calendario laboral [BOP 3-2-2012], IL 265/2012

#### **Empleados de fincas urbanas**

- Zaragoza: Fincas urbanas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-2-2012], IL 527/2012

#### **Enseñanza**

- Nacionales: Centros de asistencia y educación infantil  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 323/2012
- Zaragoza: Casas de juventud  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 7-2-2012], IL 283/2012

#### **Hospitalización y asistencia**

- Alicante: Establecimientos de hospitalización  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 519/2012
- Valladolid: Sanidad privada  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-2-2012], IL 500/2012

#### **Hostelería**

- Albacete: Hostelería  
Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 261/2012
- Ciudad Real: Hostelería  
Modificación y revisión salarial [BOP 29-2-2012], IL 562/2012
- Zaragoza: Hostelería  
Convenio colectivo [BOP 25-2-2012], IL 526/2012

#### **Limpieza de edificios y locales**

- Cataluña: Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [DOGC 22-2-2012], IL 481/2012
- Ceuta: Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOCCE 10-2-2012], IL 313/2012
- Jaén: Limpieza de edificios y locales  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 530/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-2-2012], IL 242/2012

#### **Madera**

- Alicante: Almacenistas e importadores de madera  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 549/2012
- Alicante: Industrias de la madera y corcho  
Calendario laboral [BOP 29-2-2012], IL 548/2012
- Castellón: Industria de madera, corcho, chapas y tableros  
Calendario laboral [BOP 16-2-2012], IL 406/2012
- Coruña (A): Industrias de carpintería y ebanistería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-2-2012], IL 274/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 509/2012
- Cuenca: Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 425/2012



- Lugo: Primera transformación de la madera  
Convenio colectivo [BOP 11-2-2012], IL 327/2012
- Ourense: Rematantes, aserraderos y preparados industriales de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 540/2012
- Palencia: Industrias de la madera  
Calendario laboral [BOP 22-2-2012], IL 486/2012

### Oficinas y despachos

- Nacionales: Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 244/2012
- Cantabria: Abogados, procuradores y graduados sociales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 24-2-2012], IL 505/2012
- Murcia: Organizaciones empresariales del transporte  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 17-2-2012], IL 424/2012
- Ávila: Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 294/2012
- Valencia: Oficinas y despachos  
Prórroga del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 555/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 556/2012
- Vizcaya: Oficinas y despachos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-2-2012], IL 497/2012

### Panadería

- Ávila: Industria de la panadería  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 384/2012
- Granada: Industria de panadería  
Convenio colectivo [BOP 21-2-2012], IL 471/2012
- Jaén: Industria de panadería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-2-2012], IL 241/2012
- Valencia: Panadería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 557/2012

### Papelera

- Nacionales: Pastas, papel y cartón  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 23-2-2012], IL 490/2012

### Químicas

- Nacionales: Perfumería y afines  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 14-2-2012], IL 333/2012
- Valencia: Industrias transformadoras de plásticos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 544/2012

### Seguros y capitalización

- Nacionales: Empresas de mediación en seguros privados  
Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 245/2012
- Nacionales: Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 16-2-2012], IL 404/2012

### Siderometalúrgica

- Nacionales: Metal  
Modificación del Acuerdo [BOE 22-2-2012], IL 478/2012
- Asturias: Industria del metal  
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 17-2-2012], IL 418/2012
- Asturias: Talleres de reparación del automóvil y/o afines  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 17-2-2012], IL 419/2012
- Rioja, La: Industrias siderometalúrgicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 22-2-2012], IL 483/2012
- Badajoz: Industrias siderometalúrgicas  
Calendario laboral [DOE 22-2-2012], IL 485/2012
- Cuenca: Metal  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 423/2012
- León: Siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 513/2012
- Vizcaya: Industria siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada [BOP 23-2-2012], IL 498/2012

### Transporte por carretera

- Rioja, La: Garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 8-2-2012], IL 289/2012
- Rioja, La: Transporte interurbano de viajeros en autobús  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 22-2-2012], IL 484/2012
- Huesca: Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 541/2012
- Huesca: Transporte de viajeros por carretera y garajes  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-2-2012], IL 277/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 270/2012

### Vinícolas

- Alicante: Industria y comercio vinícolas  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 552/2012
- Huesca: Industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para el comercio  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 543/2012

# REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

## Nacionales

- Buceo profesional y medios hiperbáricos  
Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 317/2012
- Cadenas de tiendas de conveniencia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 22-2-2012], IL 477/2012
- Centros de asistencia y educación infantil  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 323/2012
- Comercio  
Acuerdo-Marco [BOE 20-2-2012], IL 440/2012
- Comercio del papel y artes gráficas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 23-2-2012], IL 494/2012
- Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 244/2012
- Empresas de mediación en seguros privados  
Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 245/2012
- Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 16-2-2012], IL 404/2012
- Metal  
Modificación del Acuerdo [BOE 22-2-2012], IL 478/2012
- Pastas, papel y cartón  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 23-2-2012], IL 490/2012
- Perfumería y afines  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 14-2-2012], IL 333/2012

## Autonómicos

### Andalucía

- Industria del cemento  
Acuerdo [BOJA 9-2-2012], IL 304/2012

### Asturias

- Industria del metal  
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 17-2-2012], IL 418/2012
- Talleres de reparación del automóvil y/o afines  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 17-2-2012], IL 419/2012

### Cantabria

- Abogados, procuradores y graduados sociales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 24-2-2012], IL 505/2012
- Comercio de almacenistas de coloniales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 28-2-2012], IL 535/2012
- Comercio de detallistas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 28-2-2012], IL 537/2012
- Comercio de detallistas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 28-2-2012], IL 538/2012

## Castilla y León

- Actividades forestales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCYL 9-2-2012], IL 307/2012

## Cataluña

- Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [DOGC 22-2-2012], IL 481/2012

## Ceuta

- Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOCCE 10-2-2012], IL 313/2012

## Galicia

- Ayuda a domicilio  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 15-2-2012], IL 381/2012
- Pizarras  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 15-2-2012], IL 383/2012

## Madrid

- Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOCM 11-2-2012], IL 316/2012

## Murcia

- Comercio en general  
Convenio colectivo [BORM 2-2-2012], IL 235/2012
- Organizaciones empresariales del transporte  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 17-2-2012], IL 424/2012

## Rioja, La

- Garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 8-2-2012], IL 289/2012
- Industrias siderometalúrgicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 22-2-2012], IL 483/2012
- Transporte interurbano de viajeros en autobús  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 22-2-2012], IL 484/2012

## Valenciana, Comunidad

- Recolección de cítricos  
Convenio colectivo [DOCV 22-2-2012], IL 479/2012

## Provinciales

### Álava

- Comercio del calzado  
Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 446/2012
- Industrias de derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 564/2012
- Industrias de la construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 29-2-2012], IL 563/2012

### Albacete

- Hostelería  
Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 261/2012

**Alicante**

- Almacenistas e importadores de madera  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 549/2012
- Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 547/2012
- Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 520/2012
- Comercio de vidrio y cerámica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 546/2012
- Comercio del metal  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 550/2012
- Confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 518/2012
- Establecimientos de hospitalización  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 519/2012
- Industria, comercio, talleres y fabricación de óptica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 551/2012
- Industria y comercio vinícolas  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 552/2012
- Industrias de la madera y corcho  
Calendario laboral [BOP 29-2-2012], IL 548/2012

**Ávila**

- Industria de la panadería  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 384/2012
- Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 294/2012

**Badajoz**

- Industrias siderometalúrgicas  
Calendario laboral [DOE 22-2-2012], IL 485/2012

**Barcelona**

- Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 458/2012
- Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 382/2012

**Burgos**

- Repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 554/2012

**Cádiz**

- Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 9-2-2012], IL 305/2012

**Castellón**

- Industria de madera, corcho, chapas y tableros  
Calendario laboral [BOP 16-2-2012], IL 406/2012
- Industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares  
Calendario laboral [BOP 18-2-2012], IL 462/2012

- Pozos de riego agrícola  
Convenio colectivo [BOP 16-2-2012], IL 407/2012
- Trabajadores agropecuarios  
Convenio colectivo [BOP 14-2-2012], IL 388/2012

**Ciudad Real**

- Hostelería  
Modificación y revisión salarial [BOP 29-2-2012], IL 562/2012

**Coruña (A)**

- Construcción  
Calendario laboral [BOP 16-2-2012], IL 409/2012
- Industrias de carpintería y ebanistería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-2-2012], IL 274/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 509/2012
- Pintura  
Calendario laboral [BOP 16-2-2012], IL 408/2012

**Cuenca**

- Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 425/2012
- Metal  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 423/2012

**Granada**

- Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 300/2012
- Industria de panadería  
Convenio colectivo [BOP 21-2-2012], IL 471/2012
- Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata temprana y extratemprana  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 299/2012

**Guipúzcoa**

- Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 380/2012

**Huesca**

- Agrícola  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 566/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 529/2012
- Industrias vinícolas, alcoholeras, sidreras, cerveceras y para el comercio  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 543/2012
- Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 541/2012
- Transporte de viajeros por carretera y garajes  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-2-2012], IL 277/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 270/2012

**Jaén**

- Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 21-2-2012], IL 473/2012
- Industria de panadería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-2-2012], IL 241/2012

- Limpieza de edificios y locales  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 530/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-2-2012], IL 242/2012

### León

- Comercio de la madera y mueble  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 399/2012
- Comercio de la piel  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-2-2012], IL 474/2012
- Comercio textil  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 397/2012
- Edificación y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 2-2-2012], IL 243/2012
- Siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 513/2012

### Lleida

- Comercio al menor de ópticas  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 11-2-2012], IL 326/2012

### Lugo

- Comercio de materiales de construcción y saneamiento  
Calendario laboral [BOP 17-2-2012], IL 426/2012
- Edificación y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 17-2-2012], IL 427/2012
- Materiales y prefabricados de la construcción  
Calendario laboral [BOP 17-2-2012], IL 428/2012
- Primera transformación de la madera  
Convenio colectivo [BOP 11-2-2012], IL 327/2012

### Ourense

- Construcción  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 387/2012
- Rematantes, aserraderos y preparados industriales de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 540/2012

### Palencia

- Industrias de la madera  
Calendario laboral [BOP 22-2-2012], IL 486/2012

### Pontevedra

- Comercio menor de juguetes, artículos deportivos, comercio de bazares, artículos de regalo, adorno y reclamo; tiendas denominadas de "miniprecios" y similares  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 394/2012
- Sector extractivo de piedra natural (canteras)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-2-2012], IL 238/2012

### Santa Cruz De Tenerife

- Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), Gas Butano y Propano  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 395/2012

### Soria

- Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 3-2-2012], IL 263/2012

### Tarragona

- Detallistas de ultramarinos y comestibles, supermercados y autoservicios  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 293/2012

### Valencia

- Empresas navieras, consignatarias de buques y empresas estibadoras  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 542/2012
- Industrias transformadoras de plásticos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 544/2012
- Oficinas y despachos  
Prórroga del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 555/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 556/2012
- Panadería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 557/2012

### Valladolid

- Sanidad privada  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-2-2012], IL 500/2012

### Vizcaya

- Industria siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada [BOP 23-2-2012], IL 498/2012
- Oficinas y despachos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-2-2012], IL 497/2012

### Zamora

- Actividades agropecuarias  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 450/2012

### Zaragoza

- Almacenaje y distribución de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 264/2012
- Casas de juventud  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 7-2-2012], IL 283/2012
- Fincas urbanas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-2-2012], IL 527/2012
- Forjados y hormigones  
Calendario laboral [BOP 3-2-2012], IL 266/2012
- Hostelería  
Convenio colectivo [BOP 25-2-2012], IL 526/2012
- Mayoristas, asentadores y detallistas de pescado  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-2-2012], IL 455/2012
- Terrazos y piedra artificial  
Calendario laboral [BOP 3-2-2012], IL 265/2012

# REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

## Interprovinciales

- Aldeasa, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 23-2-2012], IL 492/2012
- Altadis, S.A., y Logista, S.L.  
Laudo arbitral [BOE 20-2-2012], IL 436/2012
- Asispa  
Plan [BOE 24-2-2012], IL 503/2012
- Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos (ATAM) (Personal Asistencial)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 22-2-2012], IL 476/2012
- Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros  
Convenio colectivo [BOE 22-2-2012], IL 475/2012
- Ediciones El País, S.L.  
Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 248/2012
- Europcar Ibérica, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 320/2012
- Fenice Instalaciones Ibérica, S.L.  
Convenio colectivo [BOE 20-2-2012], IL 432/2012
- Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S.A.  
Modificación del Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 247/2012
- Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, S.L.  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 315/2012
- Hero España, S.A.  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOE 1-2-2012], IL 230/2012
- Hijos de Rivera, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 25-2-2012], IL 515/2012
- Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A. (Tripulantes de Cabina de Pasajeros)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 20-2-2012], IL 434/2012
- Instituto Social de la Marina (Personal Laboral Tripulante de Los Buques de Apoyo Sanitario, de Salvamento y Asistencia Marítima “Esperanza del Mar” y “Juan de La Cosa”)  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 319/2012
- Limber Multiservicios, S.L.  
Convenio colectivo [BOE 23-2-2012], IL 493/2012
- Michelin España Portugal, S.A. (Centros de Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria-Gasteiz)  
Convenio colectivo [BOE 20-2-2012], IL 433/2012  
Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 322/2012
- Pansfood, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 23-2-2012], IL 495/2012
- Saint Gobain Pam España, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 249/2012
- Saint Gobain Vicasa, S.A. (Domicilio Social y Delegaciones Comerciales)  
Convenio colectivo [BOE 3-2-2012], IL 250/2012
- San Miguel Fábricas de Cerveza y Malta, S.A. (Fábricas de Málaga, Lleida y Burgos)  
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 318/2012
- Segur Ibérica, S.A.  
Plan [BOE 16-2-2012], IL 403/2012
- Siemens, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 24-2-2012], IL 502/2012

- Sociedad Anónima de Electrónica Submarina  
Convenio colectivo [BOE 20-2-2012], IL 439/2012
- Tecnologías y servicios agrarios, S.A (Tragsatec)  
Laudo arbitral [BOE 23-2-2012], IL 491/2012
- Transportes Ferroviarios Especiales, S.A. (TRANSESA)  
Convenio colectivo [BOE 14-2-2012], IL 332/2012
- Zardoya Otis, S.A., y Ascensores Eguren, S.A. (AESAS)  
Convenio colectivo [BOE 13-2-2012], IL 321/2012

## Autonómicos

### Andalucía

- Corporación Española de Transporte, S.A. CTSA-Portillo (Centros de Cádiz y Málaga)  
Convenio colectivo [BOJA 13-2-2012], IL 314/2012
- Empresa Pública de Suelo de Andalucía (EPSA)  
Acta [BOJA 13-2-2012], IL 324/2012
- Oleícola El Tejar Nuestra Señora de Araceli, S.C.A. (Centros de El Tejar, Palenciana, Cañete de Las Torres, Pedro Abad, Baena y Algodonales)  
Convenio colectivo [BOJA 13-2-2012], IL 325/2012
- Olpor Estudios y Proyectos, S.L. (Centros de Málaga y Sevilla)  
Convenio colectivo [BOJA 9-2-2012], IL 303/2012
- Refrescos Envasados del Sur, S.A. (RENDELSUR) (Centros de Cádiz (Excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla)  
Convenio colectivo [BOJA 8-2-2012], IL 290/2012
- Servyguar Glez. Glez. S.L.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOJA 22-2-2012], IL 482/2012

### Aragón

- Agencia Aragonesa de Noticias, S.L.  
Convenio colectivo [BOA 20-2-2012], IL 431/2012

### Asturias

- Alimerka, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 445/2012
- ArcelorMittal España, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 442/2012
- ASERA, S.L. - Atención Social y Estancias Residenciales de Asturias, S.L., y Asociación de Servicios - ASER  
Acta de mediación [BOPA 1-2-2012], IL 227/2012  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 259/2012
- ASPACE (Asociación de Ayuda a Personas con Parálisis Cerebral)  
Acta de mediación [BOPA 1-2-2012], IL 225/2012
- Clece, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 448/2012
- Daorje, S.L.U.  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 256/2012
- Dragados, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 447/2012
- Elviro Vázquez, S.A. (EVASA)  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 252/2012
- Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Gijón, S.A. (EMTUSA)  
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 17-2-2012], IL 417/2012
- Eulen, S.A. (Personal de Mantenimiento, Recaudación, Recuento de Monedas, Limpieza y Publicidad de Cabinas Telefónicas, Soportes y Teléfonos de Uso Público)  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 441/2012

Acta de mediación [BOPA 21-2-2012], IL 465/2012  
Acta de mediación [BOPA 22-2-2012], IL 480/2012

- Fides - F. Asistencial Sin Ánimo de Lucro  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 260/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado de Oviedo)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 17-2-2012], IL 416/2012
- Generales Portuarios, S.L.  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 257/2012
- Gijón Fabril, S.A.  
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 1-2-2012], IL 228/2012
- Hostelería Asturiana, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 255/2012
- Hulleras del Norte, S.A. (HUNOSA)  
Acta de mediación [BOPA 1-2-2012], IL 226/2012
- Itma, S.L.  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 254/2012  
Acta de mediación [BOPA 21-2-2012], IL 466/2012
- Iturcemi, S.L.  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 253/2012
- Lacera Servicios y Mantenimiento, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 1-2-2012], IL 224/2012  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 258/2012
- Mantequerías Arias, S.A. (Centros de Arriondas y Vega-lencia)  
Acta de mediación [BOPA 28-2-2012], IL 534/2012
- Phi Restauración Asturias, S.L.  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 443/2012
- Rioglass Solar, S.A. y Rioglass Solar II, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 21-2-2012], IL 467/2012
- Sabico Seguridad, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 449/2012  
Acta de mediación [BOPA 21-2-2012], IL 468/2012
- Serlem Servicios y Mantenimientos, S.L.  
Acta de mediación [BOPA 20-2-2012], IL 444/2012
- Tatarsa Eólica, S.L.U.  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 251/2012
- Talleres Daniel Alonso Rodríguez, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 3-2-2012], IL 272/2012
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.  
Convenio colectivo [BOPA 13-2-2012], IL 330/2012

## Cantabria

- Álvarez Forestal, S.A. (Centro de Torrelavega)  
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOCantabria 15-2-2012], IL 378/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 15-2-2012], IL 379/2012
- Armando Álvarez, S.A. (Centro de Torrelavega)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 15-2-2012], IL 377/2012
- Aspla Plásticos Españoles, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 24-2-2012], IL 504/2012
- Complejo Industrial Solvay (Centros de Torrelavega, Polanco y Cuchía)  
Pacto [BOCantabria 1-2-2012], IL 234/2012
- Nugasa Norte, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 24-2-2012], IL 506/2012

Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 24-2-2012], IL 507/2012

## Castilla y León

- Administración de la Comunidad de Castilla y León  
Modificación del pacto [BOCYL 28-2-2012], IL 539/2012

## Castilla-La Mancha

- Aquaguest Promoción Técnica y Financiera de Abastecimientos de Agua, S.A.  
Convenio colectivo [DOCM 15-2-2012], IL 389/2012

## Cataluña

- Gran Casino de Barcelona, S.A.; Casino de Lloret de Mar, S.A., y Casino Castillo de Perelada, S.A.  
Convenio colectivo [DOGC 16-2-2012], IL 405/2012
- Saint-Gobain Montblanc, S.A.  
Acuerdo de adhesión [BOP 7-2-2012], IL 288/2012

## Ceuta

- Asamblea Provincial de Cruz Roja de Ceuta  
Acuerdo [BOCCE 10-2-2012], IL 312/2012

## Madrid

- Autopulman Jucan, Sociedad Limitada  
Acta de mediación [BOCM 18-2-2012], IL 437/2012
- Club de Tenis Chamartín  
Convenio colectivo [BOCM 25-2-2012], IL 517/2012
- Consejo de Estado (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOCM 20-2-2012], IL 470/2012
- Kone Elevadores, S.A.  
Acta de mediación [BOCM 18-2-2012], IL 435/2012
- Proyectos Integrales de Limpieza, S.A. (PILSA)  
Acta de mediación [BOCM 25-2-2012], IL 516/2012

## Murcia

- Estacionamientos y Servicios, S.A. (Personal Adscrito Al Servicio Público de Estacionamiento Limitado y Controlado Mediante Expendedores de Tickets en las Vías Públicas de la Ciudad de Murcia)  
Convenio colectivo [BORM 17-2-2012], IL 420/2012
- Serenos Murcia, S.L.  
Convenio colectivo [BORM 2-2-2012], IL 237/2012

## Navarra

- Bacáicoa Industrias Plásticas, S.A.  
Convenio colectivo [BON 3-2-2012], IL 246/2012

## Valenciana, Comunidad

- Fontestad, S.A.  
Convenio colectivo [DOCV 2-2-2012], IL 236/2012
- Grupo G Protección y Seguridad, S.A.  
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [DOCV 21-2-2012], IL 469/2012

## Provinciales

### Álava

- Pferd Rüggeberg, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 267/2012
- Quinton Hazell España, S.A. (División Lipmesa)  
Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 422/2012

### Albacete

- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.  
Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 262/2012

### Alicante

- Comunidad de Riegos de Levante, Margen derecha del Segura (Centro de Guardamar)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 521/2012

- Marco y Sánchez, Transportes Urbanos, S.A. (MASATU-SA)  
Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 553/2012

## Almería

- Almerigas SA  
Convenio colectivo [BOP 14-2-2012], IL 334/2012
- Michelin España Portugal, S.A. (Centro de Experiencias de Almería)  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 292/2012

## Ávila

- Valoriza Servicios medioambientales, S.A. (Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila Sur)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-2-2012], IL 336/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-2-2012], IL 337/2012

## Badajoz

- Albie, S.A. (Cafeterías Hospital Infanta Cristina)  
Modificación del Convenio colectivo [DOE 15-2-2012], IL 376/2012

## Barcelona

- Cafès Pont, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 459/2012
- Clínica de Sabadell i l'Associació Professional de Metges i Titulats Superiors (Centre de L'Hospital Universitari Sagrat Cor)  
Convenio colectivo [BOP 14-2-2012], IL 338/2012
- Concesionaria Barcelonesa, S.A. (Centro El Papiol)  
Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 528/2012
- DSM Resins España, S.A. (Centro de Santa Margarida I Els Monjos)  
Convenio colectivo [BOP 6-2-2012], IL 278/2012
- Hotel Fira Palace, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 461/2012
- Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, S.A. (SABEMSA)  
Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 460/2012
- Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, S.A.U.  
Convenio colectivo [BOP 6-2-2012], IL 276/2012
- Ute Esplugues II: Urbaser, S.A. y Concesionaria Barcelonesa, S.A. (Centro de Esplugues de Llobregat)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-2-2012], IL 275/2012

## Burgos

- Estacionamientos y Servicios, S.A. (Miranda de Ebro)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-2-2012], IL 411/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-2-2012], IL 412/2012
- Estacionamientos y Servicios, SA (Servicio Público de Regulación de Aparcamiento de Vehículos Mediante Expendedores de Tickets y al Servicio de Retirada de Vehículos en La Vía Pública en La Ciudad de Aranda de Duero)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-2-2012], IL 410/2012
- Galletas Jesús Angulo Ortega, S.L.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-2-2012], IL 496/2012
- Heimbach Ibérica, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 385/2012
- La Flor Burgalesa, S.L.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-2-2012], IL 487/2012

- Montefibre Hispania, S.A. (Centro de Miranda de Ebro)  
Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 523/2012
- Servicios Semat, S.A. (Limpieza Pública de Burgos Capital)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 295/2012

## Cádiz

- Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, de Guadalcacín y Colonia Agrícola Monte Algaida  
Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 269/2012
- Germán López Moya  
Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 561/2012
- Servicios Integrales de Mantenimiento, S.L. (SIMA)  
Acuerdo [BOP 3-2-2012], IL 285/2012
- Servicios Socio Sanitarios Generales de Andalucía, S.L.  
Acta de mediación [BOP 29-2-2012], IL 560/2012

## Castellón

- Facsa-Edar (Funcionamiento y Mantenimiento de Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales de La Provincia de Castellón)  
Convenio colectivo [BOP 18-2-2012], IL 463/2012

## Ciudad Real

- Calatrava La Mancha TV, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 22-2-2012], IL 489/2012
- Systems and Manufacturing Spain, S.A. (Centro de Manzanares)  
Calendario laboral [BOP 27-2-2012], IL 525/2012

## Córdoba

- Deza Calidad, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 413/2012
- Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, S.A. (ENRESA) (Centro de El Cabril)  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 271/2012

## Coruña (A)

- Asociación Protectora de Niños Anormales de Galicia (ASPRONAGA)  
Convenio colectivo [DOG 2-2-2012], IL 240/2012
- Hotel NH Atlántico, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 2-2-2012], IL 239/2012
- Hotel Peregrino (Centro de Santiago de Compostela)  
Convenio colectivo [DOG 24-2-2012], IL 438/2012

## Cuenca

- Cruz Roja española en Cuenca (Personal de La Oficina Provincial)  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 393/2012

## Girona

- Ajuntament de Vilafant (Personal Laboral y Funcionario)  
Convenio colectivo [BOP 1-2-2012], IL 233/2012
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Pública de Llança, Portbou y El Port de La Selva)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 291/2012
- Sociedad Anónima Vichy Catalán (Centro de Caldes de Malavella)  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 386/2012

## Granada

- Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 21-2-2012], IL 472/2012
- Biosearch, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 20-2-2012], IL 464/2012

- Escuela de Esquí de Solynieve, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 301/2012

## Guipúzcoa

- Autobuses Urbanos Irún Fuenterrabía, S.L. (AUIF)  
Convenio colectivo [BOP 3-2-2012], IL 268/2012
- Candy Hoover Electrodomésticos, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 1-2-2012], IL 232/2012  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 508/2012
- Policlínica Gipuzkoa, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 9-2-2012], IL 308/2012

## Huelva

- Corporación de Prácticos del Puerto de Huelva  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 565/2012

## Huesca

- Carburo del Cinca, S.A. (Centro de Monzón)  
Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 429/2012

## Jaén

- Acciona Agua, S.A.U.  
Convenio colectivo [BOP 9-2-2012], IL 310/2012
- Ayuntamiento de Villanueva del Arzobispo (Personal Funcionario)  
Acuerdo económico-social [BOP 9-2-2012], IL 309/2012
- Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 430/2012
- Urbaser, S.A. (Linares)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 302/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 400/2012

## León

- Cementos Cosmos, S.A. (Factoría de Toral de Los Vados)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 514/2012
- Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A. Unipersonal  
Convenio colectivo [BOP 16-2-2012], IL 414/2012
- Sociedad Anónima Hullera Vasco-Leonesa  
Convenio colectivo [BOP 1-2-2012], IL 229/2012

## Lleida

- Museu de Lleida Diocesà i Comarcal  
Convenio colectivo [BOP 28-2-2012], IL 545/2012

## Lugo

- Aparcamientos Miño, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 16-2-2012], IL 415/2012
- Pescados Rubén S.L.  
Convenio colectivo [BOP 13-2-2012], IL 328/2012

## Palencia

- Autobuses Urbanos de Palencia, S.L. (UPALSA)  
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 13-2-2012], IL 331/2012

## Palmas (Las)

- Gran Casino Las Palmas, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 510/2012

## Pontevedra

- Almacенamientos y Montajes, S.A.U. (ALYMOSA)  
Laudo arbitral [BOP 14-2-2012], IL 335/2012

- Citic Hic Gándara Censa, SAU (Gándaras de Prado-Porriño)  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 390/2012
- Frivipesca Chapela, S.A.  
Acuerdo [BOP 15-2-2012], IL 392/2012
- Limpiezas del Noroeste, S.A. (LINORSA) (Servicio de Limpieza de Los Colegios Públicos de Vigo)  
Acuerdo [BOP 15-2-2012], IL 391/2012

## Salamanca

- Mirat Fertilizantes, S.L.U.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 524/2012
- Prefhor, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 7-2-2012], IL 282/2012
- Salamanca de Transportes, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-2-2012], IL 306/2012
- Sociedad Anónima Mirat  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-2-2012], IL 522/2012

## Santa Cruz de Tenerife

- Urbaser, S.A. (Centro de San Miguel de Abona)  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 17-2-2012], IL 421/2012  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 401/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 398/2012

## Segovia

- Industrias del Cuarzo, S.A. (INCUSA) (Centro de Carrascal del Río)  
Convenio colectivo [BOP 1-2-2012], IL 231/2012  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 512/2012

## Sevilla

- Abonos Orgánicos de Sevilla, S.A. (Aborgase)  
Pacto [BOP 11-2-2012], IL 329/2012
- Aperitivos Matarile  
Convenio colectivo [BOP 7-2-2012], IL 286/2012
- Arión Grupo Tecnologías Avanzadas, S.A.  
Acta de conciliación [BOP 23-2-2012], IL 499/2012
- Auto La Valenciana, S.A.  
Acta de mediación [BOP 15-2-2012], IL 402/2012
- Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA) (Centro de Alcalá de Guadaira)  
Convenio colectivo [BOP 7-2-2012], IL 287/2012
- Dorsalve, S.L.  
Acta de mediación [BOP 18-2-2012], IL 452/2012
- Dosalve, S.L.  
Acta de mediación [BOP 18-2-2012], IL 451/2012
- Esabe Vigilancia  
Acta de mediación [BOP 27-2-2012], IL 532/2012
- Limpiezas Ecológicas del Mediterráneo (Ecomed)  
Acta de mediación [BOP 27-2-2012], IL 531/2012
- Teleperformance (Iberphone S.A.U.)  
Acta de mediación [BOP 18-2-2012], IL 454/2012  
Acta de mediación [BOP 27-2-2012], IL 533/2012
- Teleperformance (Centro Cc. Los Arcos)  
Acta de mediación [BOP 18-2-2012], IL 453/2012

## Soria

- Cespa Gestión de Residuos, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 15-2-2012], IL 396/2012

## Tarragona

- Patronat de Turisme de Cambrils  
Convenio colectivo [BOP 4-2-2012], IL 281/2012



- Port Aventura Entertainment, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 4-2-2012], IL 279/2012
- Sic Multiserveis, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 4-2-2012], IL 280/2012

### Toledo

- Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 4-2-2012], IL 273/2012

### Valencia

- Vitaqua Agua Mineral, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 558/2012

### Valladolid

- Cespa, S.A. (Recogida de Basura de La Mancomunidad de Campos de Peñafiel)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-2-2012], IL 559/2012
- Hijo de Ciriaco Sánchez, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 22-2-2012], IL 488/2012
- Industrias Lácteas Vallisoletanas, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 298/2012

### Vizcaya

- Elmet, S.A. (Centro de Berango)  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 296/2012

- Tarabusi, S.A. (Centro de Igorre)  
Convenio colectivo [BOP 8-2-2012], IL 297/2012

### Zamora

- Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa, S.A. (Hospital Virgen de La Concha, Hospital Rodríguez Chamorro, Escuela de Enfermería y Servicios de Prevención, Hospital de Benavente y Centro de Especialidades de Benavente)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-2-2012], IL 511/2012

### Zaragoza

- Agrar Semillas, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 7-2-2012], IL 284/2012
- Comunidad General de Regantes del Canal de Bárdenas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-2-2012], IL 456/2012
- SAV-DAM-IDESER-UTE VII Almozara (Centro de La Edar La Almozara)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-2-2012], IL 457/2012
- Tata Hispano Motors Carrocera, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-2-2012], IL 501/2012

Revista de

# Información Laboral

---

## JURISPRUDENCIA

---

- **Jurisprudencia comentada**
- **Jurisprudencia dictada en unificación de doctrina**
- **Repertorio de jurisprudencia**
  - **Repertorio cronológico de jurisprudencia**
  - **Repertorio analítico de jurisprudencia**
  - **Repertorio legal de jurisprudencia**

## JURISPRUDENCIA COMENTADA

### CUESTIONES DE PROCEDIMIENTO



**Competencia jurisdiccional:** Reclamación de cantidad por derechos de imagen de un deportista profesional. Incompetencia del orden jurisdiccional social al no ser el propio futbolista quien, en su propio nombre, explotaba esos derechos. Estimación de la reclamación de cantidad instada por las mensualidades dejadas de abonar por el Club que incumplió el contrato federativo suscrito con el jugador.

**Sentencia TSJ Galicia de 8 de noviembre de 2011, ILJ 192/2012**

Ponente: **Excmo. Sr. López Paz**

#### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

¿Pueden incluirse dentro del concepto de salario las retribuciones percibidas por un deportista en concepto de derechos de imagen? Esta es la cuestión a la que se da respuesta en esta Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia y que tiene su origen en la demanda interpuesta por un futbolista contra el Club que tenía contratados sus servicios.

Tras su despido y la declaración judicial de su procedencia, el actor interpone una demanda ante el orden jurisdiccional social, reclamando los salarios correspondientes a varias mensualidades no abonadas por el Club y los derechos de imagen correspondientes a dos temporadas. La sentencia de instancia estimó las pretensiones del futbolista y condenó al Club al abono de dos cantidades: una por los salarios reclamados por incumplimiento del contrato federativo y otra por salarios reclamados en concepto de derechos de imagen. Ante esta decisión el Club interpone este recurso solicitando que se acoja la excepción de incompetencia de jurisdicción al estimar que la jurisdicción social no es competente para conocer de la reclamación por derechos de imagen, ya que no es el jugador quien ostenta su titularidad, sino una entidad jurídica distinta y con la que aquél nada tiene que ver.

En vista de los antecedentes reseñados, se trata de determinar si la cantidad consignada entre el futbolista y el Club bajo el concepto “derechos de imagen” tiene o no una naturaleza propiamente salarial, si es así la competencia será de la jurisdicción social, si, por el contrario, la citada cantidad estuviera prevista para retribuir otros conceptos distintos del salario y el jugador ha cedido esos derechos a un tercero la jurisdicción social no sería la competente.

Si bien el artículo 26 del ET, en su definición de salario, no resulta definitivo a la hora de aclarar la cuestión que nos ocupa, si nos abre la posibilidad de aclarar la cuestión al remitirnos a los convenios colectivos o, en su defecto, al contrato individual, para fijar la estructura del salario, dentro de los parámetros que el propio artículo establece. De esta forma, acudiendo al Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional, nos encontramos con que el artículo 24 incluye como concepto salarial los derechos de explotación de imagen, derechos que después define en el artículo 32, precisando, que tendrán la consideración de concepto salarial “en el caso de que el futbolista lo explote en su propio beneficio, por no haber sido cedidos temporal o indefinidamente a terceros”.

En este caso eran sociedades mercantiles las que gestionaban las percepciones discutidas y consta claramente que la propietaria de los derechos de imagen del futbolista era una empresa holandesa a la que el Club adquirió dichos derechos para su explotación, para todo el mundo y durante toda la vigencia del contrato federativo, lo que conduce a que no pueda afirmarse que la retribución pactada por derechos de imagen tenga naturaleza salarial.

En consecuencia, excluida la naturaleza salarial de las cantidades reclamadas, la jurisdicción social no es competente para conocer esa reclamación de cantidades en concepto de derecho de imagen, lo que conduce a la estimación de la primera pretensión del Club. Destino distinto es el que sigue la segunda de las reclamaciones, ya que acreditado el impago de las mensualidades adeudadas, el Tribunal confirma la sentencia de instancia que condenaba al Club a su abono.

## TEXTO DE LA SENTENCIA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Que según consta en autos se presentó demanda por Alfredo en reclamación de RECLAMACION CANTIDAD siendo demandado REAL CLUB DEPORTIVO DE LA CORUÑA, S.A.D.. En su día se celebró acto de vista, habiéndose dictado en autos núm. 784/2006 sentencia con fecha veintiuno de Mayo de dos mil siete por el Juzgado de referencia que estimó parcialmente la demanda.

**Segundo.**—Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes:

**Primero.**—El actor D Alfredo viene prestando servicios para el Real Club Deportivo de La Coruña S.A.D. como futbolista profesional mediante contrato de trabajo fechado el día 4-7-02, que consta en autos y se tiene aquí por íntegramente reproducido en cuya cláusula 2.ª se establece lo siguiente: “Como contraprestación económica el jugador percibirá del Club, por todos los conceptos, en cada una de las temporadas contratadas, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006 y 2006/2007 las cantidades totales que seguidamente se detallan: 1.021,720 brutos en contrato federativo y 180.303 € netos en contrato de imagen a través de empresa Holandesa que indicará el jugador. El Real Club Deportivo de La Coruña S.A.D. podrá ampliar el contrato por un año más, temporada 2007/2008, en las mismas condiciones económicas que las aquí establecidas es decir: 1.021.720 £ brutos en contrato federativo y 180.303 netos en contrato de imagen a través de empresa Holandesa que indicará el jugador. SEGUNDO: El actor estuvo cedido al equipo Elche Club de Fútbol S.A.D para la temporada 2003/2004 mediante contrato de 29-8-03, el cual se tiene aquí por íntegramente reproducido. El actor estuvo cedido al Cloub Al Ain durante 6 meses, del 1 de Julio del 2004 al 31 de Diciembre del 2004, mediante contrato de 1-7-04, el cual se tiene aquí por íntegramente reproducido. TERCERO: El actor y la entidad demandada firmaron contrato de trabajo de 1-1-05 de dos años y 6 meses de duración con las siguientes condiciones económicas: “El jugador percibirá como contraprestación económica las siguientes cantidades: 1º.—Sueldo mensual (obligatoriamente): 2.404,05 € mensuales. 2º.—Prima de contrato: temporada 2004/2005 (del 1 de Enero al 30 de Junio del 2005) 236.363,64 E. En esta cantidad se incluyen los sueldos mensuales, paga extra y prima anual (Brutas).

3.º—Primas por partido: Las estipuladas en cada una de las temporadas. En cada una de las temporadas 2005/2006 y 2006/2007, el jugador percibirá 1.021.720,00 €, brutos incluyéndose en estas cantidades los sueldos mensuales, las pagas extras reglamentarias y prima anual. El jugador transfiere al Club durante la vigencia de este contrato, todos los derechos e imagen para

todo el mundo, comprometiéndose a hacer incluso los spots publicitarios que se le dique el Club, debiendo utilizar la indumentaria oficial y las botas de la marca que el Club determine”. A la fecha de la firma del contrato el actor tenía 32 años. CUARTO.—La entidad demandada no ha tramitado la licencia federativa del actor para participar en la competición profesional en la temporada 2006/2007. QUINTO.—Se interpuso papeleta de conciliación ante el SMAC sobre resolución contractual el día 20-9-06, celebrándose acto de conciliación el día 3-10-06. En dicho momento, la Entidad deportiva había dejado de abonar al actor las retribuciones correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre de 2006. SEXTO.—Por el Juzgado de lo Social número 2 de esta Ciudad, se dictó Sentencia sobre acción de resolución de contrato y acumulada de despido contra la entidad Real Club Deportivo de a Coruña S.A.D, en número de Autos 795/06 y acumulado 848/06 en la que se declaró como procedente el despido del actor señalando como fecha de efectos del cese el día 3 de Octubre del 2006. SEPTIMO.—Plantea el actor reclamación de salarios por los siguientes conceptos y cuantías Julio 2.006 85.143,33 € brutos. Agosto 2.006 85.143,33€ brutos. Septiembre 2.1006 85.143,33€ brutos. 3 días de Octubre de 2.006, 8.514,33 € brutos. TOTAL 263.944,32 € brutos. Derechos de imagen temporada 2005/2006 180.303 € netos. Derechos de imagen temporada 2006/2007, 180.303 € netos. OCTAVO.—Ha sido interpuesta por la por la actora papeleta de conciliación ante el SMAC con resultado sin avenencia.

**Tercero.**—Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

**FALLO:** Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por el actor D. Alfredo, contra la entidad REAL CLUB DEPORTIVO DE LA CORUÑA SAD, sobre aclamación de cantidad condeno a la demandada a abonar al actor la cantidad de 226.881,27 € netos en concepto de salarios reclamados en concepto de derechos de imagen, y la cantidad de 63.944,32 € brutos en concepto de salarios reclamados por contrato federativo, más el 10% de dichas cantidades por demora en el pago de las mismas.

**Cuarto.**—Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandada siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—La sentencia de instancia, tras desestimar las excepciones de Incompetencia de Jurisdicción y de falta de litisconsorcio pasivo necesario alegadas por la parte demandada —aunque no se diga en el Fallo—, estima en parte la demanda interpuesta por el actor, sobre

reclamación de cantidad, contra la entidad REAL CLUB DEPORTIVO DE LA CORUÑA SAD, condenando a la demandada a abonar al actor la cantidad de 226.881,27 € netos por salarios reclamados en concepto de derechos de imagen, y la cantidad de 263.944,32 € brutos en concepto de salarios reclamados por contrato federativo, más el 10% de dichas cantidades por demora en el pago de las mismas. Esta decisión es impugnada por el Club demandado, solicitando en su re recurso, en el primero de los motivos, correctamente amparado en el apartado a) del artículo 191 de la LPL, que se acoja la excepción de Incompetencia de Jurisdicción, y se declare que la Jurisdicción Social es incompetente para conocer de las cantidades reclamadas en la demanda por concepto de derechos de imagen, al ostentar estos derechos otra entidad jurídica totalmente distinta y con la que nada tiene que ver el demandante. Se alega, igualmente, que si el contrato de cesión de derechos de imagen no es válido, tendrá que ser válido el federativo de 1.1.05 y en éste se incluyen los derechos de imagen por el importe total de 1.021.720 euros, lo cual se contradice con la reclamación que efectúa el demandante donde distingue los derechos de imagen de las cantidades objeto de contrato federativo, reclamando por los derechos de imagen además de la cantidad de 1.021.720 euros la cantidad de 180.303 euros.

**Segundo.**—La alegación de nuevo por la Entidad demandada, vía recurso de Suplicación, de la excepción de incompetencia de jurisdicción, que la sentencia recurrida rechaza sobre la base de aceptar que la relación que existió entre el actor y el Club de Fútbol demandado tenía carácter de relación laboral especial como deportista profesional, y que las cantidades relativas a derechos de imagen tenían carácter salarial, impone a la Sala la necesidad de examinar, con carácter preferente, tal cuestión por ser materia que afecta al orden público procesal. Por ello, ha de resolverse el recurso sin sujetarse a los concretos motivos de suplicación y a los específicos límites de la declaración de hechos probados de la sentencia impugnada (aun cuando se aceptan en lo esencial), con pleno conocimiento (limitado a dicho fin) de las pruebas practicadas, y decidiendo con total independencia del poder dispositivo de las partes (SSTS/IV de 23-1-1990, Ar. 197; 1-3-1990, Ar. 1743; 6-4-1990, Ar. 3117; 9-4-1990 Ar. 3430).

Y a la vista de la prueba suministrada por las partes, la Sala acepta, en lo esencial, el relato fáctico de la Sentencia recurrida, según el cual, y en relación con los derechos de imagen del trabajador, consta: A).—que en el contrato de trabajo celebrado el 4 de julio de 2002 entre el futbolista profesional, Alfredo, y el Real Club Deportivo de La Coruña SAD, contiene una cláusula 2.ª en la que se establece lo siguiente: “Como contraprestación económica el jugador percibirá del Club, por todos los conceptos, en cada una de las temporadas contratadas, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006 y 2006/2007 las cantidades totales que seguidamente se detallan: 1.021.720 brutos en contrato federativo y 180.303 € netos en contrato de imagen a través de empresa Holandesa que indicará el jugador. El Real Club Deportivo de La Coruña S.A.D, podrá ampliar el contrato por un año más, temporada 2007/2008, en las mismas condiciones económicas que las aquí establecidas es decir: 1.021.720 £ brutos en contrato federativo y 180.303 netos en contrato de imagen a través de empresa Holandesa que indicará el jugador. B).—Conforme a la Cláusula cuarta, de dicho contrato: “CUARTA.—El Futbolista transfiere al Club durante la vigencia de este contrato, todos los derechos de imagen para todo el mundo, comprometiéndose a hacer incluso los “spots” publicitarios que se le indique por el Club,

debiendo utilizar la indumentaria oficial y las botas de la marca que el Club determine”. C).—El actor y la entidad demandada firmaron contrato de trabajo de 1-1-05 de dos años y 6 meses de duración con las siguientes condiciones económicas: “El jugador percibirá como contraprestación económica las siguientes cantidades: 1.º.—Sueldo mensual (obligatoriamente): 2.404,05 € mensuales. 2.º.—Prima de contrato: temporada 2004/2005 (del 1 de Enero al 30 de Junio del 2005) 236.363,64 E. En esta cantidad se incluyen los sueldos mensuales, paga extra y prima anual (Brutas). 3.º.—Primas por partido: Las estipuladas en cada una de las temporadas. En cada una de las temporadas 2005/2006 y 2006/2007, el jugador percibirá 1.021.720,00 €, brutos incluyéndose en estas cantidades los sueldos mensuales, las pagas extras reglamentarias y prima anual. El jugador transfiere al Club durante la vigencia de este contrato, todos los derechos e imagen para todo el mundo, comprometiéndose a hacer incluso los spots publicitarios que se le indique el Club, debiendo utilizar la indumentaria oficial y las botas de la marca que el Club determine”. A la fecha de la firma del contrato el actor tenía 32 años. D).—Al relato anterior la Sala añade que, conforme consta en el contrato suscrito en fecha 18 de julio de 2.002 entre el REAL CLUB DEPORTIVO DE LA CORUÑA SAD y la empresa “EAGLETRON B.V.”, con sede en Wittgensteiniaan, Amsterdam (Holanda), esta última es una empresa internacional que se dedica a la producción y realización de eventos deportivos y a la representación de artistas y deportistas, así como a la compra y comercialización de derechos. Dicha empresa es la propietaria de los derechos de imagen del jugador demandante Alfredo, derechos que fueron adquiridos por el Club demandado por el periodo 1 de julio de 2002, al 30 de junio de 2007, en el precio y condiciones que se estipulan en dicho contrato, que se tiene íntegramente por reproducido.

En función del relato anterior, se trata de saber si la cantidad consignada en el contrato suscrito entre el futbolista y el Club bajo el concepto “derechos de imagen”, por importe de 180.303 € netos por cada una de las temporadas, tiene naturaleza propiamente salarial, en cuyo caso la competencia para conocer de dicha reclamación vendrá atribuida a los órganos de la jurisdicción social; o si, por el contrario, dicha cantidad está prevista para retribuir otros conceptos distintos del salario propiamente dicho, y el jugador ha cedido esos derechos a un tercero, en cuyo caso la jurisdicción social no sería competente para conocer de la reclamación correspondiente a dicha reclamación.

El art. 26 del ET no esclarece suficientemente la duda, ni en su apartado 1, que define el salario desde el punto de vista positivo como “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores.....por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena...”, ni tampoco en su apartado 2, que lo delimita desde el punto de vista negativo, pues tampoco este concepto retributivo resulta claramente incardinable entre aquéllos (indemnizaciones o suplidos por gastos, o prestaciones de la Seguridad Social, etc.) que el legislador ha declarado expresamente excluidos de la consideración salarial. Pero como se afirma en la STS de 20 de abril de 2009, dicho artículo nos da una verdadera orientación en dos aspectos. El primero, está comprendido en el propio apartado 1, en cuanto circunscribe el salario a aquella retribución que obedezca a “la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena...” y no a otro tipo de retribuciones; y el segundo aspecto viene contemplado en el apartado 3 del citado art. 26, que remite a los convenios colectivos y, en defecto de éstos, al contrato individual,

para fijar la estructura del salario dentro de los parámetros que el propio apartado señala. De esta forma, habremos de acudir al convenio colectivo aplicable -y a él nos referiremos después- como primera fuente a la que hace remisión el citado art. 26.3 del ET.

Por su parte, el art. 8 del RD 1006/1985 también remite (apartado 1) “al convenio colectivo o al contrato individual” para la fijación de “la retribución” [global, se entiende, y no específicamente salarial] de los deportistas profesionales. Y es el apartado 2 de este artículo el que perfila el salario “stricto sensu” como “todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva..., y aclara asimismo que tales percepciones lo serán como retribución por la prestación de sus servicios profesionales”. Y en el siguiente párrafo declara excluidas del concepto de salario “aquellas cantidades que con arreglo a la legislación vigente no tengan carácter salarial”.

Así pues, debemos acudir al Convenio colectivo de aplicación para determinar y resolver el verdadero carácter de los derechos de imagen, objeto de reclamación. El art. 32 del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional, al definir los derechos de explotación de imagen, que previamente en el art. 24 del mismo convenio se incluyen como concepto salarial constitutivo de las retribuciones de los futbolistas profesionales, dispone que el mismo tiene la consideración de concepto salarial “en el caso de que el futbolista lo explote en su propio beneficio, por no haber sido cedidos temporal o indefinidamente a terceros”.

En el caso presente, y tal como ha quedado acreditado con la nueva redacción incorporada al relato fáctico por la Sala, resulta un hecho incontrovertido la voluntad del jugador de someter la gestión de tales percepciones a sociedades mercantiles, en el caso enjuiciado consta que la propietaria de los derechos de imagen del jugador es una empresa holandesa, “EAGLETRON B.V.”, a la cual el Club demandado adquirió dichos derechos para su explotación para todo el mundo y por la totalidad de la vigencia del contrato federativo suscrito. Por ello, no es posible deducir que la retribución pactada por derechos de imagen tenga naturaleza salarial. No se desprende esa naturaleza ni del contrato suscrito entre la sociedad holandesa y el Club, ni del convenio colectivo regulador de esta relación laboral especial y con ello de las retribuciones de los futbolistas profesionales, ni tampoco del RD 1006/1985, pues esta norma, como también el artículo 26 ET, establece la presunción a favor de la naturaleza salarial de todas las retribuciones que perciba el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios profesionales, y la retribución que nos ocupa no se abona por la prestación de servicios como futbolista profesional sino por la explotación de los derechos de imagen que aquél ha cedido a un tercero, en este caso a una empresa holandesa que es la propietaria de los mismos, según se afirma en dicho contrato.

En resumen, el convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional, incorpora de manera expresa dentro de los conceptos que integran la estructura salarial los derechos de cesión de imagen (artículo 24), no obstante conforme establece el art 32 del mismo convenio, sólo en el supuesto de que el futbolista explote su propio nombre y su derecho de imagen la cantidad que recibe por este concepto tendrá naturaleza salarial, pero cuando dichos derechos hayan sido cedidos temporal o indefinidamente a terceros, pierden ese carácter salarial, y en el presente caso el futbolista los cedió, por lo que dichas las cantidades reclamadas en tal concepto no tienen carácter salarial, por ello la jurisdicción social no es competente para cono-

cer de la reclamación de cantidades en concepto de derechos de imagen. Procede, por tanto, declarar la incompetencia de este orden jurisdiccional social (arts. 1 LPL y 9.6 LOPJ) en relación con tales derechos de imagen.

La estimación de dicho motivo, hace innecesario un pronunciamiento expreso sobre las restantes excepciones alegadas en el recurso del Club demandado, de falta de legitimación activa del jugador (que la tendrá ante la jurisdicción competente para conocer de dicha reclamación) y de falta de litisconsorcio pasivo necesario, para que sea llamada al proceso la empresa propietaria de los derechos de imagen, presupuestos procesales que, en su caso, deberán cumplirse ante la jurisdicción competente para conocer de las cantidades reclamadas en concepto de derecho de imagen.

**Tercero.**—El recurso de la Entidad demandada, cuenta con un segundo motivo articulado por el cauce del apartado b) del artículo 191 LPL, destinado a la revisión de los hechos declarados probados, que tiene por objeto la modificación del hecho probado tercero, en realidad mantiene la misma redacción, tan solo pretende añadir que el contrato de trabajo firmado entre el jugador y el Club el 1 de enero de 2.005, “sustituía y novaba el de fecha 4.7.02”.

Como más arriba se dijo, cuando en un proceso se plantea la cuestión de competencia, la Sala goza de plena libertad en cuanto a la valoración de los medios probatorios obrantes en autos, no estando limitada por la declaración de probanzas de la Sentencia recurrida, encontrándose igualmente liberada la Sala de la necesidad de sujetarse a los motivos formulados en el recurso, al tratarse de una cuestión cuya especial naturaleza la sustrae al poder dispositivo de las partes, (SS. TS, entre otras, 16-febrero-1990; Ar. 1099, 4-julio-1997 Ar. 2466). Por tanto, los hechos que la Sala declara probados en el Segundo de los Fundamentos de Derecho, para resolver la cuestión de competencia, son los que deben tenerse en cuenta, y no otros, para ventilar todo lo relativo a los derechos de imagen del jugador. En todo caso, la frase que se pretende incluir, en nada afecta para la decisión del litigio. Además, en el Fundamento de Derecho Séptimo apartado c) de la Sentencia de este TSJ de fecha 6 de noviembre de 2.007 (Recurso 3782/2007), que resuelve el recurso planteado en el caso de la resolución de contrato y despido de este mismo jugador, se deja claramente sentado que la cantidad en concepto de imagen no se incluía -como por otra parte parece evidente- en la retribución estipulada para cada temporada. Por tanto, aunque se haya producido la novación del contrato inicial, ninguna influencia tiene para la decisión del litigio, por lo que no acogemos dicho motivo.

**Cuarto.**—Finalmente, el Club demandado articula un último motivo de recurso, amparado en el apartado c) del artículo 191 de la LPL, destinado a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, a través del cual denuncia la infracción del artículo 1.091 del Código Civil, se argumenta por la parte recurrente, que el contrato de fecha 1 de Enero de 2.005 es el contrato vigente entre el jugador aquí demandante y el Club demandado, y que en dicho se pacta por temporada la cantidad de 1.021.720 Euros con la inclusión de los derechos de imagen que transfiere al Club, por ese precio. Así se establece en su Cláusula Adicional, por lo que ahora no puede ir contra sus propios actos el demandante, quien firmó el citado contrato y no lo impugnó.

El motivo no puede ser acogido. Como ya se resolvió por este mismo TSJ en su sentencia de fecha 6 de noviembre de 2.007, recurso de suplicación 3782/2007 (AS 2009/2711), sentencia dictada en proceso sobre reso-

lución contractual entre el mismo jugador de fútbol y el Club demandado, en ella se afirma que "...tampoco es viable la alegación, que formula el R.C. Deportivo de La Coruña S.A.D., acerca de que el salario real, que se debería computar, en su caso, para fijar una hipotética indemnización, debería ser el de 1.021.720,00 € por temporada, porque, en fecha 1 de enero de 2005, se firmó un contrato, que fue el último existente entre las partes, en el que se pactó, por temporada, esa cantidad, con inclusión de los derechos de imagen, que transfiere al club por ese precio, pues este extremo no resultó acreditado que tuviera lugar en el sentido interesado, por cuanto el Sr. Juez "a quo" distingue, en la fundamentación jurídica de su sentencia, entre la cantidad de 1.021.720,00 €, en concepto de salario, y 180.303,00 € netos, en concepto de contrato de imagen, y por cuanto no se aceptó, en contra de lo interesado, lo que se interesó, por la vía inadecuada de la revisión fáctica, modificación alguna a al respecto, en esta alzada".

Es decir, que -como antes dijimos al resolver el motivo de revisión-, aunque el último contrato suscrito en fecha 1 de enero de 2.005 haya novado al inicial celebrado el 4 de julio de 2.002, en ningún caso se puede afirmar que la cantidad de 1.021.720 Euros pactada por temporada, incluya los derechos de imagen, sino que las condiciones económicas estipuladas fueron: "El jugador percibirá como contraprestación económica por cada temporada las siguientes cantidades: 1º.-Sueldo mensual (obligatoriamente): 2.404,05 € mensuales. 2º.—Prima de contrato: temporada 2004/2005 (del 1 de Enero al 30 de Junio del 2005) 236.363,64 €. En esta cantidad se incluyen los sueldos mensuales, paga extra y prima anual (Brutas). En cada una de las temporadas 2005/2006 y 2006/2007, el jugador percibirá 1.021.720,00 €, brutos incluyéndose en estas cantidades los sueldos mensuales, las pagas extras reglamentarias y prima anual". La interpretación del clausulado contractual no ofrece la más mínima duda, si las partes hubieran querido incluir la cantidad en concepto de imagen de 180.303 euros, así lo habrían estipulado, pero nada de eso consta, y lo pactado tiene plena validez y eficacia, por cuanto es obvio que la libertad y autonomía de la voluntad contractual es el principio rector de nuestro derecho de obligaciones según el cual el acuerdo de voluntades es la fuente de las mismas mientras no sea contrario a la Ley, a la moral o a las buenas costumbres, como expresamente señalan los arts. 1255 y 1258 del Código Civil y desde entonces obligan a los interesados, y ello rige tanto en el derecho civil como en el derecho laboral.

En resumen, las cantidades reclamadas en la demanda correspondientes a las mensualidades de julio, agosto y septiembre de 2.006 y 3 días del mes de octubre del mismo año, no consta acreditado que haya sido abonadas por el Club demandado, incumpliendo claramente el contrato federativo suscrito con el jugador Alfredo, por lo que el Club debe ser condenado a su pago por el importe total reclamado de 263.944,32 euros, cantidad que deberá abonarse con el interés del 10%, por demora en el pago de las mismas, tal como declara la sentencia recurrida, aplicando el artículo 29.3 del ET.

Por todo lo que se deja expuesto, estimamos en parte el recurso articulado por el Real Club Deportivo de la Coruña SAD, declarando la incompetencia del Orden jurisdiccional Social para conocer de la reclamación de cantidades correspondientes a derechos de imagen, por no explotarlos el futbolista en su propio nombre y derecho, manteniendo el resto de los pronunciamientos de la sentencia recurrida, en cuanto condena a dicho Club al pago de las cantidades adeudadas en las mensualidades antes referidas, en cuyo particular la sentencia debe ser confirmada. La estimación parcial del recurso, impide efectuar condena en costas, en aplicación de lo dispuesto en el art. 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral. Por todo ello:

#### FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal del demandado REAL CLUB DEPORTIVO DE LA CORUÑA SAD, contra la sentencia de fecha 21 de mayo de 2.007, dictada por el juzgado de lo social núm. 1 de esta Capital, en autos acumulados 784/2006 y 586/2007, seguidos a instancia del demandante DON Alfredo, contra la citada Entidad recurrente y, estimando la excepción de incompetencia de jurisdicción respecto a la pretensión de retribución por la cesión de derechos de imagen, revocamos en ese particular la resolución impugnada, manteniendo los restantes pronunciamientos del Fallo de la sentencia recurrida. Dese a los depósitos y consignaciones constituidas para recurrir el destino legal. Sin condena en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, haciéndoles saber que, contra la misma, sólo cabe Recurso de Casación para Unificación de Doctrina que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social, dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de esta Sentencia y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 218 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. Si la recurrente no estuviere exenta de depósito y consignación para recurrir, deberá ingresar:

— La cantidad objeto de condena en la c/c de esta Sala en el Banco Banesto, n.º 1552 0000 80 (n.º recurso) (dos últimas cifras del año).

— El depósito de 300 euros en la c/c de esta Sala n.º 1552 0000 35 (n.º recurso) (dos últimas cifras del año).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.**—Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.

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

## CUESTIONES DE SALUD LABORAL



**Recargo de prestaciones de viudedad:** Fallecimiento derivado de enfermedad profesional por exposición al amianto. Falta de medidas de prevención que suponen un efectivo incremento del riesgo y que desencadenaron la enfermedad profesional que causó la muerte del trabajador.

**Sentencia TS de 16 de enero de 2012, ILJ 163/2012**

Ponente: **Excmo. Sr. Gullón Rodríguez**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

A partir de los años cincuenta se empezó a generalizar en nuestro país el uso de un material, el amianto, también conocido como asbestos. Este material, compuesto por un grupo de minerales, ofrecía innumerables ventajas: era barato, flexible, sus propiedades aislantes eran excelentes... y, así, pasó a ser utilizado de forma masiva en edificaciones, coches, barcos y en miles de productos industriales. Fue más tarde cuando se descubrieron sus efectos nocivos y se fue limitando su uso hasta prohibirse de forma absoluta en 2001, pero el daño ya estaba hecho. Esta sentencia es una de las innumerables resoluciones que resuelven reclamaciones sobre los daños derivados de la inhalación del amianto, lo que nos revela la importancia del problema, y supone un nuevo apoyo a las víctimas al reconocer un recargo de prestaciones del 30% sobre la pensión de viudedad correspondiente a la esposa de un trabajador fallecido por una enfermedad causada por su exposición al amianto.

Se trata de un recurso de casación para unificación de doctrina en el que fundamentalmente se trata de determinar si la empresa empleadora incurrió en una infracción de medidas de seguridad determinante del fallecimiento del causante de una pensión de viudedad, cuando la muerte se produjo, precisamente, por un carcinoma pulmonar derivado del contacto laboral con el amianto.

Tras el fallecimiento del trabajador, su viuda solicitó el recargo por falta de medidas de seguridad en la prestación de viudedad reconocida, solicitud que le fue denegada por el INSS; planteada demanda con el mismo fin, el Juzgado de lo Social estimó la pretensión e impuso un recargo del 30% a la pensión de viudedad; la empresa recurrió esta decisión y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia revocó la sentencia de instancia y absolvió a los demandados de las pretensiones formuladas en su contra al no considerar probadas las circunstancias del riesgo en que el causante desempeñaba su trabajo, ni tampoco el hecho de que la empresa descuidase sus medidas de protección.

Una vez acreditada la contradicción entre la sentencia recurrida y la alegada como de contraste, el Tribunal Supremo expone en la sentencia, de forma detallada, toda la normativa existente en nuestro país en materia de medidas de seguridad relacionadas con el riesgo de exposición al amianto, comenzando por la Orden de 31 de enero de 1940 hasta la Orden de 26 de julio de 1993, y afirma que esa normativa es plenamente aplicable al caso de autos partiendo del hecho incuestionado de que el trabajador que contrajo la enfermedad estuvo desempeñando trabajos que comportaban exposición al amianto desde 1974 a 1978, fecha en que se prohibió en la empresa el uso de ese material, y que fue esa exposición la que desencadenó la enfermedad que acabó con su vida. Hasta el momento en que la empresa prohibió el material no consta que ésta adoptase ninguna medida preventiva en relación con los trabajadores expuestos al amianto, ni en materia de información, formación, equipos de trabajo, reconocimientos médicos o mediciones de concentración de amianto en el ambiente, y, a tenor de la normativa, era evidente que ya existía en esa época un conocimiento científico y una convicción legal de los riesgos profesionales que conllevaba la exposición al amianto.

Basándose en estos argumentos la Sala concluye que la sentencia recurrida debe ser casada y anulada al no apreciar la ausencia de medidas de seguridad por parte de la empresa, omisión que fue la desencadenante de la enfermedad profesional del trabajador fallecido. Estima por tanto el recurso de casación interpuesto y confirma la decisión de instancia que impuso un recargo del 30% sobre la pensión de viudedad de la demandante.



TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Con fecha 21 de octubre de 2008, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: “Estimar parcialmente la demanda presentada por Eloisa contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TGSS y ALSTOM TRANSPORTE, S.A., y, con revocación de las resoluciones impugnadas, declarar la responsabilidad de ALSTOM TRANSPORTE, S.A. en la producción de la enfermedad profesional y posterior defunción de Severino, por falta de medidas de seguridad, y el derecho de la demandante Eloisa a percibir un recargo del 30% en la prestación de viudedad reconocida a cargo de la mencionada empresa, a la que se condena a constituir el correspondiente capital-coste una vez informada del mismo por parte de la TGSS, y condenar a los otros demandantes, INSS y TGSS a estar y pasar por esta declaración”.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: “1.º La demandante es la viuda de Severino, en adelante el causante, que fue trabajador de la empresa demandada y de su antecesora antes de la subrogación, el año 1993, La Maquinista Terrestre y Marítima, S.A. (en adelante MTM) desde el 11/3/74 hasta su declaración de invalidez permanente y posterior defunción, a causa de un cáncer de pulmón.—2.º El causante, que hasta entonces no había trabajado en ninguna empresa expuesto al amianto, trabajó en La Maquinista Terrestre y Marítima, S.A. (MTM) como soldador, en la sección de calderería, del año 1974 a 1986, trabajo en el que se utilizaban mantas de amianto para aislar los colectores mientras se soldaban a un tubo central, operación en la que se colocaban dos sopladores (uno en cada extremo) y la manta de amianto ayudaba a mantener el calor y se evitaba que la soldadura se agrietase (folio 380, informe del CSCST). Esta operación se hacía para centrales térmicas y podía durar hasta 12 horas al día. Hacia el año 1980, conocidos los efectos del amianto, MTM prohibió el uso, por lo que sus empleados nunca han estado de alta en el RERA (Registro de empresas con riesgo de amianto, creado por la orden de 31/10/84). El causante, a partir de 1986, trabajó como electricista en la sección de material eléctrico, no expuesta al amianto, a partir de 1986 (informe IC/B-1225.2006 del Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo, folio 380).—3.º El 8 de abril de 2005 el Hospital de la Vall d’Hebrón le diagnostica un cáncer de pulmón. Es la misma empresa demandada la que, en fecha 29/4/05, emite un comunicado de enfermedad profesional a la mutua MIDAT, haciendo constar el diagnóstico de “carcinoma escamoso pulmón estadio IV”, como causa de la enfermedad “las habituales” y como tiempo de exposición al riesgo, 373. meses (folios 191 y 383). Con anterioridad y desde el año 2003 los servicios médicos de la mutua ya lo iban controlando como trabajador expuesto al amianto (folios 194 a 197). El 13/06/05 la Dra. Bárbara, del servicio médico de Empresa y de la Mutua Midat, emite un informe conforme al causante “inició el día 10.4.05 un proceso de incapacidad temporal por enfermedad profesional con diagnóstico de carcinoma escamoso de pulmón por exposición al amianto durante 15 años, en la actualidad en tratamiento quimioterápico (folio 193). Un informe del Servicio de Vigilancia de Salud de la demandada, de la misma fecha, dirigido a la doctora mencionada, le informa de que el causante “durante sus años de trabajador en la década de

los 70 en la empresa La Maquinista Terrestre y Marítima, trabajó en contacto con amianto” (folio 202).—4.º En fecha 2/8/05 el ICAM emite informe médico contrapuesta de invalidez permanente derivada de enfermedad profesional, en base al diagnóstico de “neoplasia pulmonar estadio IV, metástasis ganglionares cervicales izquierdo” haciendo constar como antecedente laboral “contacto con amianto” (folio 178). La mutua MIDAT también emite un informe-propuesta de invalidez absoluta por enfermedad profesional con el mismo diagnóstico en fecha 20/09/05 (folio 192).—5.º El causante murió por causa de su enfermedad en fecha 9/10/05. Poco después de su muerte, en fecha 8/11/05, por resolución del INSS fue reconocido en situación de incapacidad absoluta, derivada de enfermedad profesional, en base al mismo diagnóstico recogido por el ICAM, en expediente en el que fue parte la empresa demandada, que no consta que impugnase esta resolución (folio 174).—6.º A la actual actora, esposa del causante, le fue reconocida prestación de viudedad derivada de enfermedad profesional por resolución de 10/11/05, en un porcentaje del 52% de una base reguladora de 2.501,68 euros al mes, con efectos de 1/11/05 (folio 176).—7.º En fecha 15/12/07 la demandante presentó ante el INSS escrito de inicio de autos por falta de medidas de seguridad. En fecha 26/02/08 el INSS dicta resolución que deniega la petición de responsabilidad empresarial en base al informe de la Inspección de Trabajo del día 12/02/08 (folios 412 a 417, que se dan aquí por íntegramente reproducidos) que considera que “aún cuando es probable según consta en el informe técnico citado que el trabajador hubiera estado expuesto a amianto en MTM, es te extremo no puede ser objeto de constatación por parte de esta Inspectora, así como tampoco las condiciones en que pudo tener lugar esta exposición ni si en relación a este agente hubo falta de medidas de seguridad, por lo que no procede continuación de actuaciones”.—8.º Notificada esta resolución del INSS a la actora en fecha 17/3/08, no interpuso reclamación previa hasta el 8/5/08, que ha sido desestimada por resolución de 14/5/08, que ha sido desestimada al considerar que ya había agotado el plazo reglamentario para su presentación (folio 434).—9.º Según certificación de la empresa demandada, el uso del amianto en MTM se prohibió en noviembre de 1978 (folio 302). La actuación de los servicios médicos de MTM en materia preventiva fue considerada buena o satisfactoria por parte del Gabinete Técnico del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo durante el período de 1977 a 1988 (folios 363-388).—10.º El informe del centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el trabajo n.º IC/B-1225.2006, emitido en fecha 24/4/06 en relación con la enfermedad del causante, recoge que en la sección de calderería donde trabajó el causante hasta 1986 se utilizaban mantas de amianto (folio 380). No consta que hasta el momento de la prohibición, noviembre de 1978, la demandada adoptase, respecto de los trabajadores expuestos al amianto, ninguna medida preventiva (ni en materia de información, ni formativa, ni de los equipos de trabajo, ni de reconocimientos médicos).—11.º Por sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sabadell en fecha 21/11/07 se condenó a la demandada a abonar a la viuda de otro trabajador de MTM, planchista, que se desplazaba por distintas secciones de la empresa, al abono de una indemnización de 30.446,67 euros al considerar que, en relación con el riesgo del amianto, hasta el año 1977, MTM no empezó a tomar medidas preventivas. Esta sentencia

fue revocada por la del TSJ de Cataluña de 21/11/07, que desestimó la demanda al considerar que el desconocimiento científico en aquella época impide apreciar negligencia empresarial (240-244).—12.<sup>o</sup> El progresivo conocimiento científico, en el decurso del tiempo, de la peligrosidad del amianto en suspensión al aire así se refleja en el informe pericial técnico que obra en los folios 265 a 288, que se dan aquí por íntegramente reproducidos.—13. El causante había sido, anteriormente, fumador importante: 40 cigarrillos al día durante 30 años (folios 186 y declaración de la actora).”.

**Segundo.**—Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Cataluña, dictó sentencia con fecha 6 de octubre de 2010, en la que consta la siguiente parte dispositiva: “Estimar el recurso de suplicación planteado por la empresa Alstom Transporte S.A. contra la Sentencia de 21 de octubre de 2008 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona en el procedimiento n.º 472/2008, seguido a instancia de la viuda del trabajador Severino, la Sra. Eloisa, contra la mencionada empresa, la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, que revocamos, como absolución de la mercantil demandada Alstom Transporte S.A., sucesora de la mercantil ocupadora del causante, La Maquinista Terrestre y Marítima, SA. Dese al depósito y aseguradoras económicas el destino legal”.

**Tercero.**—Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D.ª Eloisa el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 30 de noviembre de 2010, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 22 de diciembre de 2009.

**Cuarto.**—Por providencia de esta Sala de 16 de junio de 2011, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

**Quinto.**—Evacuado el trámite de impugnación, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon concluidos los autos, señalándose para la votación y fallo el 11 de enero de 2012, fecha en que tuvo lugar.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—La cuestión que ha de resolverse en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si cabe apreciar la concurrencia de infracción de medidas de seguridad como elemento desencadenante del fallecimiento del causante de una pensión de viudedad, cuando tal óbito se produjo a causa de enfermedad profesional reconocida, carcinoma pulmonar producido por contacto en el trabajo con el amianto y no consta que por la empresa se adoptasen las medidas precisas para que tal factor desencadenante, la enfermedad profesional, no llegara a producirse, a efectos de establecer el recargo a que se refiere el artículo 123 LGSS.

Según se refleja en el relato de hechos probados de la sentencia del Juzgado de instancia transcrito en otra parte de esta resolución, al que se atuvo la sentencia ahora recurrida en casación para la unificación de doctrina, el traba-

jador causante prestó servicios para la empresa “La Maquinista Terrestre y Marítima, S.A.” (MTM) como soldador en la sección de calderería desde el año 1974 a 1986, trabajo en el que se utilizaban mantas de amianto para aislar los colectores a soldar a un tubo central, mantener la temperatura de la soldadura y así evitar que ésta, se resquebrajase. Esa exposición al amianto duró desde el año 1974 hasta que en noviembre de 1978 la empresa prohibió su uso. No consta (hecho probado décimo) que hasta el momento de esa prohibición se adoptase en relación con los trabajadores expuestos al amianto ninguna medida preventiva, ni en materia de información, ni formativa, ni de equipos de trabajo, ni de reconocimientos médicos.

Sin que conste que hubiera realizado trabajos con exposición al amianto con anterioridad al año 1974, desde el año 1986 el trabajador pasó a prestar servicios en la referida empresa MTM como electricista en la sección de material eléctrico, actividad no expuesta al amianto.

En el año 1993 la empresa “Alstom Transporte, S.A.” se subrogó en la relación de trabajo que el referido empleado mantenía con MTM, al que el 8 de abril de 2005 se le diagnosticó un cáncer de pulmón, causado por la exposición al amianto. La Mutua de la empresa, Midat, llevaba a cabo un seguimiento del trabajador como expuesto al amianto a través de los correspondientes controles médicos desde el año 2003. El 10 de abril de 2005 inició con aquél diagnóstico un proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad profesional y poco después, el 9 de octubre de 2005, falleció a causa del referido carcinoma. Con posterioridad, el 8 de noviembre de 2005, se le reconoció por el INSS una incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional, siempre con el mismo diagnóstico de carcinoma pulmonar derivado de la exposición al amianto.

Solicitado por la viuda el recargo por falta de medidas de seguridad en la prestación de viudedad reconocida, le fue denegado por el INSS en resolución de 26 de febrero de 2008, con base en el informe de la Inspección de Trabajo, de fecha 12 de febrero de 2008, en el que considera (hecho probado séptimo) que “aún cuando es probable según consta en el informe técnico citado que el trabajador hubiera estado expuesto a amianto en MTM, este extremo no puede ser objeto de constatación por parte de esta Inspectora, así como tampoco las condiciones en que pudo tener lugar esta exposición ni si en relación a este agente hubo falta de medidas de seguridad, por lo que no procede continuación de actuaciones”.

Planteada demanda para el reconocimiento del recargo, la sentencia del Juzgado 33 de Barcelona de fecha 21 de octubre de 2008 estimó a demanda, imponiendo el recargo del 30% en la pensión de viudedad a la empresa demandada Alstom Transporte S.A., al apreciar causalidad en la producción de la enfermedad profesional y posterior muerte del trabajador infracción de las medidas de seguridad exigibles.

**Segundo.**—Recurrida en suplicación por la empresa, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la sentencia que ahora se recurre en casación para la unificación de doctrina, de 6 de octubre de 2010, estimó el recurso y revocó la decisión de instancia, absolviendo a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra.

Para llegar a tal conclusión, la sentencia recurrida parte de la realidad probada y demostrada —se dice en ella— de que el fallecimiento del causante se produjo a causa de la enfermedad profesional derivada de la continuada exposición al amianto, un carcinoma pulmonar, pe-

ro se dice a continuación que no constan probadas las circunstancias del riesgo en las que el causante desplega su tarea en la sección de calderas ni en qué condiciones manipulaba las placas o mantas de amianto. Tampoco queda acreditado que la empresa descuidase medios de protección en la ventilación, en el vestuario etc.

Frente a esa sentencia se interpone ahora el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se denuncia la infracción de toda la normativa sobre seguridad e higiene desde la Ordenanza de 9 de marzo de 1971 hasta la Orden de 25 de julio de 1982, en los términos a los que luego se hará referencia, y del artículo 123 LGSS, artículos 14 y 45 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 4.2 d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores, proponiéndose como sentencia de contradicción la dictada por la misma Sala de lo Social de Cataluña en fecha 22 de diciembre de 2009.

Antes de analizar la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la propuesta de contraste, debe decirse que, en contra de lo que afirma la empresa en el escrito de impugnación del recurso, en el punto 5 del escrito de interposición del mismo se contiene expresión bastante de los preceptos que se dicen denunciados y se justifica también de manera suficiente la infracción de los mismos que se atribuye a la sentencia recurrida, por lo que en este punto, el recurso cumple los requisitos que exige el artículo 222 LPL.

En la sentencia de contraste se analiza un supuesto que guarda en relación con el que motivó la sentencia recurrida la identidad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones que exige el artículo 217 de la LPL para la viabilidad del recurso, tal y como afirma el Ministerio Fiscal en su informe. En ella, el trabajador prestó sucesivamente servicios desde abril de 1973 para la empresa "Material y Construcción, S.A." (MACOSA), después para Mediterránea de Industrias del Ferrocarril y siempre por subrogación para Alstom Transporte, S.A. Durante el período que prestó servicios MACOSA, lo hizo en las secciones de estructura metálica, montaje de escaleras y reparación ferroviaria, calderería y acabados, y en el desarrollo de esas tareas, se dice literalmente en el hecho probado décimo de la sentencia de instancia, asumido por la ahora de contraste, *"estuvo expuesto a amianto sin que se adoptaran medidas que impidieran los efectos nocivos de tal sustancia sobre su salud."* Consta en la fundamentación jurídica de la sentencia que MACOSA dejó de trabajar con amianto en 1989.

El 29 de marzo de 2005 el trabajador inicia un proceso de Incapacidad Temporal derivado de enfermedad profesional, siendo declarado a consecuencia de la misma por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional. El INSS dictó resolución el 29 de octubre de 2007 en la que se declaraba la ausencia de medidas de seguridad en la enfermedad profesional del trabajador y se imponía un recargo del 50% en las prestaciones que se derivasen de esa enfermedad profesional, haciendo responsable del pago a la empresa Alstom Transporte, S.A., que recurrió jurisdiccionalmente esa decisión. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda y en suplicación la sentencia de contraste confirma la de instancia por entender que existía relación de causalidad entre el trabajo desempeñado por el trabajador en las secciones de estructura metálica, montaje de escaleras y reparación ferroviaria, calderería y acabados y la exposición directa al amianto, así como la ausencia de medidas de seguridad que hubieran podido evitar la adquisición de

la enfermedad profesional causante de la incapacidad permanente.

Como puede verse, ante la misma situación, esto la existencia de una enfermedad profesional declarada y no discutida, derivada de exposición al amianto y de la inexistencia de medidas de seguridad que la evitase, la sentencia recurrida aprecia que no constan acreditadas las circunstancias del riesgo, la manera en que llevaba a cabo su actividad, atribuyendo, en suma, la carga de la prueba de tales circunstancias a la viuda demandante, mientras que en la sentencia de contraste basta con la existencia de la enfermedad profesional, del daño causado y de la ausencia de prueba de que se adoptasen medidas especiales de seguridad para atribuir a la empresa que permitió el trabajo en esas condiciones y con esa sustancia la responsabilidad prevista en el artículo 123 LGSS.

**Tercero.**—Procede entonces que esta Sala entre a conocer del fondo del asunto y determine la doctrina que resulte ajustada a derecho, tal y como exigen los artículos 217 y 226 LPL, sobre lo que es preciso decir que esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse en un supuesto similar en la reciente sentencia de 18 de mayo de 2011, dictada en el recurso 2621/2010.

En la misma se contiene como preámbulo una exposición detallada de la normativa existente en materia de medidas de seguridad relacionadas con el riesgo de exposición al amianto, que conviene aquí recordar antes de analizar si hubo infracción en este caso de alguna de tales medidas. Esas normas son:

A) La Orden 31-enero-1940, que aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 28-02-1940), en la que se contienen normas sobre el trabajo en ambientes pulvígenos. Desde dicha fecha ya se dictan normas sobre estado y ventilación de los locales de trabajo en ambientes pulvígenos, así como sobre la dotación de medios de protección individual a los trabajadores cuando no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de polvos u otras emanaciones nocivas para la salud. Estableciéndose, entre otros extremos, que "El aire de los locales de trabajo y anexos se mantendrá en un grado de pureza tal que no resulte nocivo a la salud personal [...]" (art. 12.III); que "No se permitirá el barrido ni las operaciones de limpieza de suelo, paredes y techos susceptibles de producir polvo, a cuyo objeto se sustituirán por la limpieza húmeda [...] o [...] por aspiración" (art. 19.II); que "Los locales de trabajo en que se desprendan polvos, gases o vapores fácilmente inflamables, incómodos o nocivos para la salud, deberán reunir óptimas condiciones de cubicación, iluminación, temperatura y grado de humedad, el suelo, paredes y techos, así como las instalaciones deberán ser de materiales no atacables por los mismos y susceptibles de ser sometidos a las limpiezas y lavados convenientes" (art. 45); que "Si fuere preciso, los trabajos se realizarán junto a campanas aspiradoras o bajo cámaras o dispositivos envolventes, lo más cerrados posibles, en comunicación con un sistema de aspiración o ventilación convenientes" (art. 46.II); así como que en orden a la protección personal de los obreros lo patronos están obligados a proporcionar, entre otros elementos, "máscaras o caretas respiratorias, cuando por la índole de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores, polvos u otras emanaciones nocivas para la salud" (art. 86).

B) La Orden 7-marzo-1941 por la que se dictan normas para la prevención e indemnización de la silicosis como enfermedad profesional (BOE 18-03-1941), que

afectaba a aquellas industrias en la que se desprendía polvo mineral o metálico “por la mayor existencia en su ambiente de polvo capaz de producir afecciones neumocóniósicas, cuando el trabajo no se efectúa al aire libre o se utiliza maquinaria”, entre otras, a las “industrias en que se actúa sobre materias rocosas o minerales” y a las “industrias metalúrgicas en las que se desprende polvo metálico” (art. 3). Entre otras normas sobre las debidas condiciones respecto a ventilación o a los locales para cambios de ropa y armarios para los mismos fines (art. 4), destaca ya la exigencia de reconocimientos médicos específicos (cavidad naso-faríngea, aparato respiratorio a efectuar mediante Rayos X, aparato cardio-vascular, fijando el diagnóstico lo más exactamente posible de las lesiones cardio-pulmonares existentes), tanto al ingreso en el trabajo, con posteriores revisiones anuales y en los casos de cese en el trabajo por despido (art. 6).

C) El Decreto de 10-enero-1947 (creador del seguro de enfermedades profesionales -BOE 21-01-1947-), que deroga en parte la Orden 7-marzo-1941, y en cuyo cuadro de enfermedades profesionales se incluye directa y expresamente la asbestosis, al definir la “neumoconiosis (silicosis con o sin tuberculosis, antracosis, siderosis, asbestosis, etc.) y otras enfermedades respiratorias producidas por el polvo...” relacionándola, entre otras, “con todas las industrias, minas y trabajos en que se desprenda polvo de naturaleza mineral —pétreo o metálico—, vegetal o animal, susceptible de causar enfermedad” (anexo en relación art. 2), evidenciándose el constatado riesgo de sufrir tal enfermedad profesional en dicho tipo de trabajos nocivos.

D) El Decreto de 26-julio-1957 (por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores BOE 26-08-1957, derogado en cuanto al trabajo de las mujeres por Disposición Derogatoria Única de la Ley 31/1995, 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), reitera el carácter nocivo de tales actividades, excluyendo a los referidos colectivos de trabajos que considera “nocivos” (conforme se explica en su Preámbulo), incluyendo entre las actividades prohibidas el “Asbesto, amianto (extracción, trabajo y molienda)”, siendo el motivo de la prohibición el “polvo nocivo” y centrado en los “talleres donde se liberan polvos” (art. 2 en relación Grupo IV -trabajo de piedras y tierras-), así como el “Amianto (hilado y tejido)”, siendo el motivo de la prohibición el “polvo nocivo” y centrado en los “talleres donde se desprenda liberación de polvos” (art. 2 en relación Grupo XI - industrias textiles).

E) El Decreto 792/1961 de 13-abril (sobre enfermedades profesionales y obra de grandes inválidos y huérfanos de fallecidos por accidentes de trabajo o enfermedad profesional -BOE 30-05-1961), en la que se incluye también como enfermedad profesional la “asbestosis” por “extracción, preparación, manipulación del amianto o sustancias que lo contenga. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituration, cardado, hilado, tejido). Fabricación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto o productos de fibrocemento” (art. 2 en relación con su Anexo de “Cuadro de enfermedades profesionales y lista de trabajos con riesgo de producirlas”); estableciéndose, dentro de las “normas de prevención de la enfermedad profesional” (arts. 17 a 23), la exigencia de “mediciones técnicas del grado de peligrosidad o insalubridad de las industrias observado” y el que “Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedad profesional están obligadas a practicar un reconocimiento médico de sus respectivos obreros, previamente a la admisión de los mismos y a realizar los

reconocimientos periódicos que ordene el Ministerio, y que serán obligados y gratuitos para el trabajador...” (art. 20.1), destacándose, por tanto, la obligación de reconocimientos médicos específicos.

F) El Decreto 2414/1961, de 30-noviembre (BOE 07-12-1961), por el que se aprueba el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, estableciéndose una concentración máxima permitida en el ambiente interior de las explotaciones industriales, que tratándose de polvo industrial en suspensión cuando consiste en amianto era de 175 millones de partículas por metro cúbico de aire (Anexo II).

G) La Orden de 12-enero-1963 (BOE 13-03-1963), —dictada para dar cumplimiento al art. 17 del Decreto 792/1961 de 13-abril y el art. 39 del Reglamento de 9-mayo-1962—, donde se concretan normas sobre las “asbestosis” y para los reconocimientos médicos previos “al ingreso en labores con riesgo profesional asbestósico”, así como la posterior obligación de reconocimientos médicos periódicos “cada seis meses” (plazo inferior al establecido para detectar otro tipo de enfermedades profesionales) en los que específicamente deben realizarse obligatoriamente, al igual que para los trabajadores con riesgo silicótico o neumoconiótico fibrotico, una exploración roentgenológica de tórax por alguno de los procedimientos que detalla (foto-radioscopia en películas de tamaño mínimo de 70x70, radiografía normal o radioscopia).

H) La Orden de 9-marzo-1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16 y 17-03-1971), en la que se establece como obligación del empresario “adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa” (art. 7.2); que “En los locales susceptibles de producir polvo, la limpieza se efectuará por medios húmedos cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco cuando el proceso productivo lo permita” (art. 32.2); que “1. Los centros de trabajo donde se fabriquen, manipulen o empleen sustancias susceptibles de producir polvos... que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, estarán sujetos a las prescripciones que se establecen en este capítulo.—... 3. La manipulación y almacenamiento de estas materias, si los Reglamentos de pertinente aplicación no prescriben lo contrario, se efectuará en locales o recintos aislados y por el menor número de trabajadores posible adoptando las debidas precauciones.—4. La utilización de estas sustancias se realizará preferentemente en aparatos cerrados que impidan la salida al medio ambiente del elemento nocivo, y si esto no fuera posible, las emanaciones, nieblas, vapores y gases que produzcan se captarán por medios de aspiración en su lugar de origen para evitar su difusión.—5. Se instalará, además, un sistema de ventilación general, eficaz, natural o artificial, que renueve el aire de estos locales constantemente” (art. 133); y que “En los locales en que se produzcan sustancias pulvígenas perniciosas para los trabajadores, tales como polvo de sílice, partículas de cáñamo, esparto u otras materias textiles, y cualesquiera otras orgánicas o inertes, se captarán y eliminarán tales sustancias por el procedimiento más eficaz, y se dotará a los trabajadores expuestos a tal riesgo de máscaras respiratorias y protección de la cabeza, ojos o partes desnudas de la piel.—Las Ordenanzas, Reglamentos de Trabajo y Reglamentos de régimen interior desarrollarán, en cada caso, las prevenciones mínimas obligatorias sobre esta materia” (art. 136).

I) El Real Decreto 1995/1978 de 12 -mayo, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social (BOE 25-08-1978), se reconocen como derivadas de los trabajos expuestos a la inhalación de polvos de amianto el carcinoma primitivo de bronquio o pulmón por asbesto y el mesotelioma pleural y mesotelioma debidos a la misma causa, y se contempla la “Asbestosis, asociada o no a la tuberculosis pulmonar o al cáncer de pulmón” en los “Trabajos expuestos a la inhalación de polvos de amianto (asbesto) y especialmente: Trabajos de extracción, manipulación y tratamiento de minerales o rocas amiantíferas.—Fabricación de tejidos, cartones y papeles de amianto.—Tratamiento preparatorio de fibras de amianto (cardado, hilado, tramado, etc.).—Aplicación de amianto a pistola (chimeneas, fondos de automóviles y vagones).—Trabajos de aislamiento térmico en construcción naval y de edificios y su destrucción.—Fabricación de guarniciones para frenos y embragues, de productos de fibro-cemento, de equipos contra incendios, de filtros y cartón de amianto, de juntas de amianto y caucho.—Desmontaje y demolición de instalaciones que contengan amianto”.

J) La Orden de 21-julio-1982 (BOE 11-08-1982), sobre condiciones en que deben realizarse los trabajos en que se manipula amianto, —desarrollada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30-septiembre-1982 (BOE 18-10-1982)—, establece el nivel y valor límite de exposición en su art. 5 (“En los ambientes laborales en los que, como consecuencia del proceso productivo o trabajo a realizar, los operarios pueden estar expuestos a la inhalación de fibras de amianto, se establece, como Concentración Promedio Permissible (CPP) en los puestos de trabajo y para una exposición de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, el valor de dos fibras por centímetro cúbico... Se establece como concentración límite de exposición, que no puede ser superada en ningún momento, la de 10 fibras por centímetro cúbico”); establece medidas para el control ambiental de los puestos de trabajo en su art. 7 (“Las empresas efectuarán mediciones de la concentración ambiental de lo puestos de trabajo, realizando las tomas de muestras y el recuento de fibras por personal técnico competente...”); reitera la exigencia de control médico de los trabajadores en su art. 8 (“Todos los trabajadores que manipulen amianto, en cualquier tipo de actividad, deberán someterse a control médico, mediante reconocimientos previos, periódicos y postocupacionales...”); y, entre otras, sobre medidas de prevención técnicas relativas a ventilación, locales, protección personal, en su art. 9.g) unas normas sobre ropa de trabajo y vestuario (“Los trabajadores potencialmente expuestos a fibras de amianto deberán utilizar ropa de trabajo apropiada que incluya la protección del cabello.—La ropa de trabajo, que deberá lavarse con frecuencia, se mantendrá aislada de la ropa de calle y efectos personales, y no se permitirá a los trabajadores llevarla para su lavado a su domicilio particular”).

K) En la citada Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30-septiembre-1982 se detallan en su apartado 7 las reglas sobre control médico de los trabajadores, disponiendo que “Todos los trabajadores que manipulen amianto, en cualquier tipo de actividad, deberán someterse a control médico preventivo, de acuerdo con los siguientes criterios: a) Reconocimientos previos...; b) Reconocimientos periódicos: Los reconocimientos periódicos serán obligatorios para todos los trabajadores que estén en ambientes con posible riesgo de amianto.—La periodicidad será semestral, y como mínimo se harán las siguientes pruebas: Estudio radiológico: Según las indica-

ciones descritas para el reconocimiento previo, Exploración funcional respiratoria, comparándola siempre con las anteriores realizadas desde su ingreso en la Empresa, Estudios de cuerpos asbestóticos en esputos como índice de exposición, Exploraciones clínicas que el médico considere pertinente; c) Reconocimientos postocupacionales: Cuando un trabajador con antecedentes de exposición a fibras de amianto de diez años o más cese en la Empresa, bien por cambio de actividad o por jubilación, la Organización de los Servicios Médicos de Empresa velará para que a dichos trabajadores se les sigan realizando las revisiones periódicas anuales. El reconocimiento periódico de los obreros afectados de asbestosis deberá efectuarse con citología del esputo cada tres o cuatro meses, por su posible riesgo de cáncer bronquial.—En cualquiera de los reconocimientos citados, el hallazgo de alguno de los criterios diagnósticos que se exponen a continuación dará lugar a la remisión del paciente a un servicio especializado para un reconocimiento más minucioso...”.

L) En el Real Decreto 1351/1983 de 27-abril (BOE 27-05-1983) ya se prohíben determinados usos del amianto, estableciéndose, en su artículo único, que “Queda prohibido el uso del amianto en cualquiera de sus formas o preparaciones para el tratamiento filtrante o clarificador de sustancias alimentarias, materias primas o alimentos”.

M) La Orden de 31-octubre-1984, por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgo por amianto (BOE 07-11-1984) y se adapta la normativa hasta entonces existente a la Directiva de la Comunidad Económica Europea de 19-septiembre-1983. En su Preámbulo se explica que “Los peligros que para la salud de los trabajadores se derivan de la presencia de fibras de amianto en el ambiente laboral se concretan y manifiestan en una patología profesional específica que en forma explícita recoge nuestro vigente cuadro de enfermedades profesionales, aprobado por Real Decreto 1995/1978, de 12 mayo, al incluirse en el mismo tanto la asbestosis (apartado C.1.b) como el carcinoma primitivo de bronquio y pulmón y el mesotelioma pleural o peritoneal por asbesto (apartado F2).—La constatación de la realidad, gravedad y progresivo aumento de esta patología, consecuencia directa de la amplia utilización industrial de las diferentes variedades del asbesto, aconsejó una regulación de las condiciones en que se realizan los trabajos con amianto, que se plasmó en la Orden de 21 julio 1982 y la Resolución de 30 septiembre del mismo año, normativa hoy vigente sobre la materia y que supuso un indiscutible y notable avance en cuanto se refiere a la acción preventiva frente al riesgo profesional por amianto.—No obstante los continuos avances científicos y técnicos en este campo, las lagunas observadas en la actual normativa de 1982 y la conveniencia de adaptarla a la Directiva de la Comunidad Económica Europea de 19 septiembre 1983 aconsejan una actualización que se aborda en el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo por Amianto que ahora se aprueba”. En su articulado, se regulan, entre otros, los siguientes aspectos: a) “La concentración promedio permisible (CPP) de fibras de amianto en cada puesto de trabajo se establece en 1 fibra por centímetro cúbico, salvo para la variedad crocidolita o amianto azul, cuya utilización queda prohibida” (art. 3.1); b) “Cuando las medidas de prevención colectiva, de carácter técnico u organizativo, resulten insuficientes para mantener la concentración de fibras de amianto dentro de los límites establecidos en el artículo 3 de este Reglamento se recurrirá con carácter sustitutorio o complementario al empleo de medios de protección personal de las vías respiratorias” (art. 7.1); c) “Las Empre-

sas quedan obligadas a suministrar a los trabajadores los medios de protección personal necesarios, siendo aquellas responsables de su adecuada limpieza, mantenimiento y, en su caso, reposición, de tal modo que estos equipos individuales de protección se encuentren en todo momento aptos para su utilización y con plena garantía de sus prestaciones” (art. 7.4); d) “Queda rigurosamente prohibido a los trabajadores llevarse la ropa de trabajo a su domicilio para su lavado” (art. 8.8); e) “Reconocimientos periódicos. Todo trabajador en tanto desarrolle su actividad en ambiente de trabajo con amianto, se someterá a reconocimientos médicos periódicos. La periodicidad será anual para los trabajadores potencialmente expuestos o que lo hubieran estado con anterioridad y cada tres años para los que en ningún momento hayan estado potencialmente expuestos” (art. 13.4); y f) “Reconocimientos postocupacionales. Habida cuenta del largo período de latencia de las manifestaciones patológicas por amianto, todo trabajador con antecedentes de exposición al amianto que cese en la actividad con riesgo, ya sea por jubilación, cambio de Empresa o cualquier otra causa, seguirá sometido a control médico preventivo mediante reconocimientos periódicos realizados, con cargo a la Seguridad Social, en servicios de Neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria” (art. 13.5).

N) En la Orden de 31-marzo-1986 (por la que se modifica art. 13, control médico preventivo de los trabajadores, del Reglamento de trabajos con riesgo por amianto de 31-10-1984) (BOE 22-04-1986), se refuerzan los reconocimientos previos y los post-ocupacionales, que deberán ser realizados estos últimos específica y periódicamente “con cargo a la Seguridad Social, en Servicios de Neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria u otros Servicios relacionados con la patología del amianto”.

O) La Orden de 7-enero-1987 (sobre Normas complementarias del Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto BOE 15-01-1987), reduce la concentración promedio permisible “Para las operaciones y actividades comprendidas en la presente norma en las que la presencia del amianto en el ambiente de trabajo se debiera a razones distintas de las de su empleo o utilización, se establece con carácter excepcional un valor de 0,25 fibras por centímetro cúbico como concentración promedio permisible para la variedad crocidolita y ello sin perjuicio del empleo de medios de protección personal, de acuerdo con el artículo 7 del Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto...” (art. 4).

P) El Convenio 162 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad (adoptado el 24-06-1986 y ratificado por España el 17-07-1990), en el que, entre otros extremos (relativos a principios generales, medidas de prevención y de protección, vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, información y educación), se establece que “La legislación nacional deberá prescribir las medidas que habrán de adoptarse para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.—La legislación nacional adoptada en aplicación del párrafo 1 del presente artículo deberá revisarse periódicamente a la luz de los progresos técnicos y del desarrollo de los conocimientos científicos” (art. 3); que “Los empleadores serán responsables de la observancia de las medidas prescritas” (art. 6); que deberá prohibirse la utilización de la crocidolita y de los productos que contengan esa fibra (art. 11.1) y la pulverización de todas las formas de asbesto (art. 12); o

que “la autoridad competente deberá prescribir límites de exposición de los trabajadores al asbesto u otros criterios de exposición que permitan la evaluación del medio ambiente de trabajo” (art. 15.1); y, por último en relación a este concreto periodo temporal.

Q) La Orden de 26-julio-1993 (por la que se modifican los arts. 2, 3 y 13 de la Orden 31-10-1984 y el art. 2 Orden 07-01-1987 —BOE 05-07-1993— y se traspone al Derecho interno el contenido de la Directiva del Consejo, 91/382/CEE de 25-06-1991), prohíbe expresamente la utilización de la crocidolita o amianto azul y dispone que “La concentración promedio permisible (CPP) de fibras de amianto en cada puesto de trabajo, salvo para la variedad crocidolita o amianto azul cuya utilización queda prohibida, se establece en los siguientes valores: Para el crisotilo: 0,60 fibras por centímetro cúbico.—Para las restantes variedades de amianto, puras o en mezcla, incluidas las mezclas que contengan crisotilo: 0,30 fibras por centímetro cúbico.—3. Queda prohibida la utilización de cualquier variedad de amianto por medio de proyección, especialmente por atomización, así como toda actividad que implique la incorporación de materiales de aislamiento o de insonorización de baja densidad (inferior a 1 g/cm<sup>3</sup>) que contengan amianto”.

**Cuarto.**—Para aplicar la referida normativa al caso de autos hemos de partir del hecho no cuestionado de que el trabajador que contrajo la enfermedad, el que fue esposo de la demandante, estuvo desempeñando trabajos que comportaban exposición al amianto desde 1974 hasta noviembre de 1978, momento en que se prohibió en la empresa la utilización de esa sustancia. También resulta claro que fue esa exposición la que desencadenó la enfermedad profesional, el cáncer de pulmón que terminó con la vida del causante, como se desprende de los hechos tercero y cuarto de los que se declaran probados en la sentencia de instancia, y fundamentalmente en la propia resolución administrativa en que se declaró —sin que nadie lo impugnase— al trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta, derivada de contingencias profesionales.

Pues bien, acreditada entonces la existencia de esa enfermedad profesional como desencadenante de la muerte y la realidad de que los trabajos en la empresa —entonces MTM- lo fueron en aquél periodo ya dicho en contacto con el amianto, queda por determinar si hubo ausencia de medidas de seguridad achacables a la empresa como desencadenantes del resultado.

Sobre este punto, la sentencia recurrida asumió el hecho probado de instancia (el décimo) de que hasta el momento de aquella prohibición en noviembre de 1978, no había constancia de que la empresa adoptase en relación con los trabajadores expuestos al amianto ninguna medida preventiva, ni en materia de información, ni formativa, ni de equipos de trabajo, ni de reconocimientos médicos.

En tal situación resultaría aplicable al caso toda la normativa de seguridad para el trabajo con asbesto o amianto antes reseñada hasta el año 1978. La propia existencia de ese conjunto normativo revelaba ya el conocimiento científico y la convicción legal, aunque no fueran muy desarrollados, de que la exposición al amianto tenía evidentes riesgos profesionales. Y aplicando entonces esa normativa al caso, no consta que en la actividad, en las dependencias en las que prestaba sus servicios el trabajador causante fallecido, se realizaran mediciones de concentración de amianto en el ambiente, de manera que no se respetaron por la empleadora las normas en cada momento vigente sobre evaluación, control y medición del ambiente en el trabajo y sobre concentraciones máximas

permitidas de fibras de amianto en los ambientes de trabajo, a las que se ha hecho anteriormente referencia (en especial y sucesivamente, los citados Decreto 792/1961, Decreto 2414/1961 y Orden 9-marzo- 1971).

En concreto, no consta que en la referida empresa y actividad con amianto se adoptaran medidas de seguridad específicas frente a la exposición a tal sustancia pues, a pesar de existir un riesgo cierto de enfermedad profesional -como se puso de manifiesto con el resultado que afectó al trabajador- no se evidenció que existieran sistemas generales de extracción de aire, equipos de protección individual, o especiales de limpieza de locales, como se exigía en la Orden 31-enero-1940, Orden 7- marzo-1941, Decreto 792/1961 y Orden 9-marzo-1971.

Por otra parte, la actuación de los servicios médicos consta que fue eficaz en materia preventiva -sin más datos, hecho probado noveno- desde 1977 a 1988, pero no consta que los hubiera antes de aquél año (recuérdese que la exposición de trabajador al amianto data de 1974) ni que los mismos fueran específicos para los riesgos de amianto, cuando resulta que, como mínimo, desde el año 1961 los reconocimientos médicos eran obligatorios para todas las empresas que debieran cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedad profesional y específicamente la “asbestosis”, tanto con carácter previo a su ingreso o de desempeño del puesto de trabajo de riesgo. (Decreto 792/1961 de 13-abril y Orden 12-enero-1963).

**Quinto.**—Tal y como se razona en la sentencia de esta Sala antes citada de 18 de mayo de 2011, ante esa situación de realidad de la existencia de una enfermedad profesional como la explicada y de la ausencia de medidas de seguridad en los términos dichos cabe decir que *“... la conducta omisiva de la empresa supuso una elevación o incremento del riesgo de daño para el bien jurídico protegido por la norma, en este caso la salud de los trabajadores, elevando sustancialmente las probabilidades de acaecimiento del suceso dañoso, como aquí ha ocurrido, lo que nos permite establecer la relación causal entre el conjunto de incumplimientos referido y la enfermedad profesional declarada por exposición continua al amianto, ante la certeza o máxima probabilidad que de haberse cumplido las prescripciones de seguridad exigibles el resultado no hubiese llegado a producirse en todo o en parte”*.

Conviene además recordar aquí la doctrina que se contiene en nuestra sentencia del Pleno de la Sala, de fecha 30 de junio de 2010 (rcud. 4123/2008), en la que se afirma que como consecuencia de la deuda de seguridad que como obligación básica tiene el empresario con el trabajador, para enervar su posible responsabilidad en relación con riesgos y resultados profesionales, el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, *“... y en esa línea, procede aplicar analógicamente el art. 1183 CC para extraer la conclusión de que el incumplimiento de la obligación ha de atribuirse al deudor y no al caso fortuito, salvo prueba en contrario; y la del art. 217 LECiv , tanto en lo relativo a la prueba de los hechos constitutivos (secuelas derivadas de enfermedad profesional) y de los impeditivos, extintivos u obstativos (diligencia exigible), cuanto a la disponibilidad y facilidad*

*probatoria, por cuanto que resulta más difícil para el trabajador acreditar la falta de diligencia que para el empresario demostrar la concurrencia de ésta”*.

**Sexto.**—Desde los anteriores razonamiento hemos de concluir que en el caso presente la sentencia recurrida infringió las normas de seguridad citadas, porque no apreció la ausencia de las medidas de seguridad antes descritas imputable a la empresa y que fueron factor desencadenante de la enfermedad profesional del trabajador fallecido, lo que poniéndolo en relación con el artículo 123 LGSS determina la necesidad de casar y anular la misma para desestimar el recurso de suplicación interpuesto en su día por la empresa, tal y como propone el Ministerio Fiscal, confirmando la decisión de instancia que impuso el referido recargo sobre la pensión de viudedad de la demandante en un 30%, desde el momento en que, como ya se ha dicho, el centro de trabajo carecía de los dispositivos de precaución reglamentarios, que no se habían observado, en lo esencial, las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador (art. 123 LGSS), teniendo en cuenta que resulta indiscutido, como se ha reiterado que el fallecimiento del trabajador lo fue por enfermedad profesional por exposición al amianto durante varios años.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

#### FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Miguel Arenas Gómez, en nombre y representación de D.<sup>a</sup> Eloisa, contra la sentencia de 6 de octubre de 2010 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 5043/2009, formulado frente a la sentencia de 21 de octubre de 2008 dictada en autos 472/2008 por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Eloisa contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y Alstom Transporte, S.A. sobre medidas de seguridad, casamos y anulamos la sentencia recurrida, y resolviendo el debate planteado en suplicación desestimamos el de tal clase interpuesto en su día por la empresa y confirmamos la decisión de instancia. Sin costas

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.**—En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

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

## CUESTIONES LABORALES



**Discriminación:** Nulidad de la decisión de computar como días de inasistencia al trabajo los correspondientes a los periodos de descanso por maternidad, para el cálculo del complemento de productividad. Vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.

**Sentencia TSJ de Madrid de 17 de octubre de 2011, ILJ 110/2012**

Ponente: Excmo. Sr. Cea Ayala

---

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

---

Las demandantes en este proceso vienen percibiendo durante los meses de febrero a marzo de cada año un complemento retributivo que el convenio colectivo denomina “productividad”. La percepción de ese complemento, incluido en el llamado “Plan Estratégico de retribución variable por objetivos” de la empresa, dependía de la aplicación de un complejo sistema de evaluación de rendimientos en el que eran amplias las facultades decisorias que se reserva la empresa. El complemento estaba supeditado al cumplimiento de objetivos de diversa índole: los estratégicos, los de subdirección, los del área y los individuales. Entre los criterios empleados para modular el cumplimiento alcanzado se hallaba el de “ausencias relevantes”, considerándose como tales las superiores a 30 días naturales, de forma que los empleados cuya ausencia debida a bajas de cualquier tipo excediera de ese límite, verían modificado el cumplimiento de sus objetivos individuales. Y es aquí precisamente donde surge el conflicto. A las demandantes se les denegó el abono del complemento al tener en cuenta esas ausencias relevantes que, en su caso, correspondían al permiso de maternidad.

Ante la desestimación en instancia de la demanda que presentaron por vulneración de sus derechos fundamentales, presentan este recurso de suplicación en que denuncian la injusticia, arbitrariedad y discriminación de la que han sido víctimas, en cuanto que de no haber disfrutado del permiso de maternidad sí habrían cumplido los objetivos individuales y habrían percibido una mayor retribución por el complemento de productividad.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional en torno a la discriminación por razón de sexo es clara. Las sentencias de 20 de noviembre de 2006, 12 de febrero y 5 de noviembre de 2007 o 4 de febrero de 2008, de forma unánime determinan que el artículo 14 de la Constitución “excluye toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias, por lo que puede causar una vulneración del artículo 14 de la Constitución la restricción de los derechos asociados con la maternidad o la asignación de consecuencias laborales negativas al hecho de su legítimo ejercicio”, incluyendo las limitaciones o quebrantos de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral.

Pues bien, acorde con la jurisprudencia reseñada, la Sala considera que el hecho de que, en el grado de cumplimiento de los objetivos, se tengan en cuenta las «ausencias relevantes» independientemente de su causa, supone de hecho una penalización a los trabajadores cuando esas ausencias son debidas al disfrute de un permiso de maternidad. Acreditados, por tanto, los indicios de discriminación, sería la empresa la que debería desvirtuarlos aportando una justificación objetiva, razonable y probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, lo que no ha sucedido en este caso. En consecuencia, constatados esos indicios de discriminación no desvirtuados por la empresa, el Tribunal aprecia una vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, lo que conduce a la estimación del recurso interpuesto en relación a una de las trabajadoras, no así en relación a la segunda al apreciarse en la instancia la excepción de prescripción.



TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Que según consta en los autos n.º 310-11 del Juzgado de lo Social n.º 37 de los de Madrid, se presentó demanda por D<sup>ña</sup> Victoria Y D<sup>ña</sup> Diana contra INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL Y MINISTERIO FISCAL, en reclamación de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en CINCO DE MAYO DE DOS MIL ONCE cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

“Que desestimando la demanda formulada por D<sup>ña</sup>. Victoria y D<sup>ña</sup>. Diana, debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra.”

**Segundo.**—En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

“Primero.—Las demandantes D<sup>ña</sup>. Victoria, y D<sup>ña</sup>. Diana prestan servicios para el organismo demandado en las siguientes condiciones sociolaborales:

— D<sup>ña</sup>. Victoria, desde el 16 de enero de 2006, con categoría profesional de Técnico, Nivel VI, en el Área de Tesorería, y percibiendo un salario mensual fijo, incluido prorrateo de pagas extras, de 3.088,45 euros.

— D<sup>ña</sup>. Diana, desde el 16 de diciembre de 2002, con categoría profesional de Técnico, Nivel VI, en el Área de Mercado de Capitales, y percibiendo un salario mensual fijo, incluido prorrateo de pagas extras, de 2.359,58 euros. (este salario ese correspondiente a la jornada reducida por cuidado de un hijo menor que viene disfrutando desde el 1 de enero de 2010, con una reducción de un 1/8 sobre la jornada completa). (Hecho conforme).

Segundo.—Las demandantes perciben junto al salario fijo, un salario variable denominado “productividad” que se percibe en la nómina de febrero a marzo del año siguiente a su devengo. (Hecho no controvertido).

Tercero.—Resulta de aplicación el Convenio Colectivo del ICO, cuyo art. 38 regula el complemento de retribución variable estableciendo que la regulación y la consecución de los objetivos que autorizan su devengo es de exclusiva competencia del ICO.

Cuarto.—Por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) se aprueba en 09/05/07 un Plan Estratégico de retribución variable por objetivos para el período 2007/2011 (doc. 1 de la demandada). En instrumento se establece que el abono de la retribución variable de cada ejercicio requerirá la previa certificación del ICO del grado de cumplimiento de los objetivos previstos.

Quinto.—El sistema de dirección por objetivos 2008/2009 fue elaborado por el Área de Oficina de Estudios y Planificación. Dentro de los objetivos a cumplir se distinguen: los Estratégicos del ICO; los de Subdirección; los de Área y los Individuales.

Evaluable el cumplimiento individual, la Oficina de Estudios y Planificación realiza una suma ponderada del cumplimiento de los objetivos individuales, de área, de subdirección y los estratégicos obteniéndose el cumplimiento ponderado de cada persona. La Oficina los remite

a los distintos responsables para que los validen o pidan aclaraciones, y una vez validados los da por definitivos.

Entre los criterios interpretativos empleados para modular el cumplimiento obtenido se halla el de “ausencias relevantes”, considerándose tales a los efectos de dirección por objetivos, las superiores a 30 días naturales, de modo que los empleados cuya ausencia debida a bajas de cualquier tipo exceda dicho límite verán modificados el cumplimiento de sus objetivos individuales. Los estratégicos, de subdirección y de área también se verán afectados en casos de ausencias por más de 30 días prorrateando el grado de cumplimiento por el tiempo de permanencia efectiva (doc. 2 demandada).

Sexto.—D.<sup>a</sup> Victoria disfrutó de 112 días de descanso por maternidad en el período 15/01 al 06/05/09 (hecho conforme).

D Diana disfrutó de 112 días de descanso por maternidad en el período 20/08 al 09/12/09 (hecho conforme).

Séptimo.—La cuantía de la retribución variable 08 y 09 del personal sujeto a Convenio depende de dos factores: F1 y F2, retribuyendo el primero la aportación en el logro de los objetivos estratégicos, de subdirección y de área, y el segundo la consecución de los objetivos individuales.

Para poder percibir el Factor 1 se debía lograr un cumplimiento mínimo del 60% en los objetivos individuales y un 75% de los estratégicos de subdirección y de área.

Para poder percibir el Factor 2 se debía lograr un cumplimiento mínimo del 75% de los objetivos individuales y otro mínimo del 75% en los estratégicos, de subdirección y de área (doc. 3 de demandada).

Octavo.—D.<sup>a</sup> Victoria percibió una productividad correspondiente al año 2009 (se abonó en la nómina de marzo de 2010) por importe de 1.228,89 eur., cuando en los años anteriores había percibido la productividad por importe de 4.858,62 eur. (año 2008) y de 4.036,65 eur. (año 2007). (Hecho conforme).

Noveno.—D.<sup>a</sup> Diana percibió una productividad correspondiente al año 2009 (se abonó en la nómina de marzo de 2010) por importe de 1.121,60 eur. y, por lo que respecta al año 2008, percibió la productividad por un importe de 1.103,71 eur. (Hecho conforme).

Décimo.—En el Área de Mercado de Capitales y en la de Tesorería sus empleados han percibido las retribuciones variables que refleja el folio 93. La media de la productividad en el área de Mercado de Capitales excluida D.<sup>a</sup> Diana en el 2009 es de 4.538,83 eur. En el área de Tesorería, excluida D.<sup>a</sup> Victoria es de 4.627,83 eur. (doc. 3 de demandada).

Decimoprimer.—En el año 2009 estuvieron de baja por maternidad 5 trabajadoras, incluidas las demandantes, habiendo obtenido una de ellas un grado de cumplimiento del 78,48%, D.<sup>a</sup> Diana obtuvo un 63,01% de grado de cumplimiento de los objetivos individuales y un 61,44% del grado de cumplimiento total. D.<sup>a</sup> Victoria obtuvo un 69,04% y 67,32% respectivamente (folio 93 vuelto).

Decimosegundo.—El organismo demandado ha adoptado en los últimos años el conjunto de medidas tendientes a favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral que se indican en el folio 94.

Decimotercero.—El 61,68% de la plantilla del ICO son mujeres. Las cuatro direcciones generales están servidas por mujeres. El colectivo de mandos intermedios está formado en un 51,16% por mujeres (doc. 5 de demandada, folio 97).

Decimocuarto.—El bonus o complemento de productividad de 2009 se pagó el 13/02/09 (doc. 6 de demandada).

En un email de 05/03/10 dirigido al Comité de Empresa, la Sra. Diana manifestaba su contrariedad por el abono de la retribución variable a las trabajadoras que han disfrutado permiso de maternidad (doc. 19 de su ramo).

Decimoquinto.—Se formuló reclamación previa el 08/02/2011 desestimada el 28/04/11.”

**Tercero.**—Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—Frente a la sentencia de instancia que desestimó la demanda, sobre tutela de derechos fundamentales, formulada en autos, recurren en suplicación ambas actrices, al considerar, en esencia, que al no haber tenido en cuenta la empresa las ausencias al trabajo por disfrute del permiso de maternidad, se han visto perjudicadas en el percibo del complemento de productividad, lo que es injusto, arbitrario y discriminatorio, pues de no haber disfrutado de ese permiso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales, al que se supedita su devengo, habría superado con creces determinado porcentaje y, en consecuencia, habrían percibido una mayor retribución por dicho concepto.

La sentencia de instancia, tras estimar la excepción de prescripción, invocada por la demandada, el ICO, en relación sólo a una de las dos actrices, D.<sup>a</sup> Diana —F. de D. 2.<sup>o</sup>—, desestima la cuestión de fondo respecto de la otra, D.<sup>a</sup> Victoria, si bien con argumentos de aplicación también a ambas demandantes —F. de D. 3.<sup>o</sup>—, razonando a continuación que el denominado sistema de dirección por objetivos establece una serie de parámetros para el devengo de la retribución variable, elaborados en cumplimiento de un plan estratégico aprobado por la CECIR, a tenor de los cuales para poder percibir el bonus es preciso alcanzar una suma ponderada de objetivos —estratégicos, de subdirección, de área e individuales—, entre cuyos criterios figura no excluir —es decir, tener en cuenta— las llamadas “ausencias relevantes”, que engloban todas aquellas, cualquier que fuese su causa, superiores a los 30 días, de manera que, y según la sentencia de instancia, dichas ausencias constituyen sólo un dato más a ponderar a la hora de modular el grado de cumplimiento de los objetivos, sin que pueda concluirse que la ausencia al trabajo por el permiso de maternidad incida negativamente en el importe del bonus, pues es posible devengar el bonus aunque no se hayan logrado los objetivos individuales por ausencia al trabajo —F. de D. 3.<sup>o</sup>—, ya que su finalidad es recompensar el esfuerzo, la dedicación individual y la aportación a la compañía.

Disconformes ambas actrices con dicho pronunciamiento, recurren las dos en suplicación, articulando, con amparo procesal en el apartado b) del art. 191 LPL, un primer motivo de revisión de hechos, para que se adicione

al hecho 11.<sup>o</sup> el siguiente texto: “Doña. Victoria y Dña. Diana en la evaluación de desempeño de sus puestos de trabajo correspondiente al año 2009 obtuvieron, ambas, una calificación de SATISFACTORIO”. Se basan para ello en la documental obrante a los folios 51 al 54 de los autos, consistente en las evaluaciones de las dos actrices correspondientes al año 2009. Y en su apoyo ambas recurrentes aducen que con ello queda de manifiesto que las dos cumplieron satisfactoriamente sus objetivos individuales en el año 2009, y que por tanto el importe tan bajo que percibieron en concepto de productividad se debe, a su juicio, a haberse computado como ausencias al trabajo las 16 semanas correspondientes a sus permisos por maternidad. Pero, y como advierte la recurrida los documentos en que se sustenta no se corresponden a la llamada “dirección por objetivos”, que es el objeto de este pleito, sino a la ficha de evaluación del desempeño, o SDP, que se circunscribe al ámbito del sistema de desarrollo profesional, o de promoción profesional de los empleados para poder acceder a un nivel retributivo superior, lo que es distinto e independiente de la Dirección por Objetivos, o DPO, cuya finalidad es regular la percepción del complemento de retribución variable, que es la cuestión debatida en estos autos. Por ello, y al no tratarse de un error evidente, patente y directo, en la valoración de la prueba documental —arts. 191.b) y 194.3 LPL—, que tenga además trascendencia para alterar el signo del fallo que recurre, se impone su desestimación.

**Segundo.**—En el 2.<sup>o</sup> de los motivos del recurso, que se ampara en el apartado c) del art. 191 LPL, las recurrentes denuncian la infracción del art. 14 CE, en relación con los arts. 17 y 28 ET, y 3, 14, apartados 7 y 8, y 51.f) de la LO 3/2007. Aducen las recurrentes que han cumplido los llamados “objetivos estratégicos, de subdirección y de área”, que constituyen los otros tres parámetros, pues de no ser así sus compañeras de Departamento no habrían percibido el complemento de productividad que aquí reclaman. También señalan que es irrelevante que la política general de la empresa sea el favorecer la vida laboral y familiar, si, por el contrario, y en el concreto supuesto de autos, se ha producido la discriminación denunciada; y por último asimismo aducen que los preceptos citados se infringen al computar la empresa como días de inasistencia los periodos de descanso por maternidad, de manera que las actrices si habrían cumplido sus correspondientes objetivos individuales si no se hubiesen computado como inasistencias esos días de descanso.

El cumplimiento de los objetivos individuales lo extraen las recurrentes de la documental obrante a los folios 51 al 54, por lo que rechazan, como contradictorio, que en la documental posterior —folios 83 al 94—, se haya dado a las actrices “un cero de valoración” en el “Factor 2” que retribuye la consecución de los objetivos individuales. Y, según las recurrentes, de no haberse computado como ausencias los días de descanso por maternidad —112—, se habría alcanzado para ambas demandantes el mínimo exigido del 75%, incluso aunque se computasen otros periodos por IT, pese a no haber superado estos últimos en ningún caso el mes, según los cálculos que ambas demandantes precisan en el desarrollo del motivo. En definitiva, y según las recurrentes, el ICO está penalizando a las actrices por el hecho de ser madres, contraviniendo el espíritu y la letra de la LO 3/2007, cuyo objetivo es lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres, protegiendo, entre otras situaciones, la maternidad, de manera que se permita a las mujeres ser madres sin que ello les suponga ninguna discriminación salarial, pues, y en el caso de au-

tos, ésta se ha producido al haberse computado como días de inasistencia para ambas demandantes los correspondientes al permiso de maternidad.

Según resulta de lo actuado, las demandantes vienen percibiendo en los meses de febrero a marzo de cada año un complemento retributivo denominado “productividad” —hecho 2.º—, contemplado en el art. 38 del Convenio Colectivo del ICO, que a su vez establece que su regulación y objetivos son de la exclusiva competencia del ICO —hecho 3.º—. También se afirma —hecho 4.º— que la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones —CECIR— aprobó el 9-5-07 un Plan Estratégico de retribución variable por objetivos para el periodo 2007/2011, cuyo abono requiere la previa certificación a cargo del ICO del grado de cumplimiento de los objetivos previstos. Dentro de los objetivos a cumplir en el periodo 2008/2009 se incluyen los denominados Estratégicos del ICO, los de Subdirección, los de Área y los individuales; y una vez evaluado el cumplimiento individual, la Oficina de Estudios y Planificación, que elabora el sistema de dirección por objetivos, realiza la suma ponderada de los mismos, obteniendo el cumplimiento “ponderado” de cada trabajador, que una vez validado por los distintos responsables se eleva a definitivo —hecho 5.º—. De entre los criterios empleados para modular el cumplimiento se encuentra el correspondiente a las “ausencias relevantes”, que son aquellas superiores a 30 días, cualquiera que sea la naturaleza o causa de la baja —hecho 5.º—. Y a su vez la cuantía de la retribución variable depende de dos factores, uno que retribuye la aportación al logro de los objetivos estratégicos, de subdirección y de área —F1—, y el otro a la consecución de los objetivos individuales —F2—, fijándose para cada uno de ellos distintos porcentajes —hecho 7.º—.

Tal como se razona en la STCo de 20-11-06, EDJ 311481 —F. de D. 4.º—, que cita la 214/2006, de 3 de julio, FJ 2 EDJ 2006/105182, “este Tribunal ha tenido ocasión de sintetizar nuestra doctrina en torno a los dos incisos del citado art. 14 CE, en unas consideraciones a las que procede ahora remitirnos dándolas por reproducidas. Del mismo modo, en esa Sentencia, por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, recordábamos que “tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3 EDJ 2003/704 “ y añadíamos que “la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio. Tal tipo de discriminación comprende, sin duda, aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de ju-

nio, FJ 2 EDJ 1994/14452; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5 EDJ 1996/4532; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4 EDJ 2001/467; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3 EDJ 2002/5738 ó 17/2003, de 30 de enero, FJ 3 EDJ 2003/704)” (FJ 3). Para la determinación del alcance de las exigencias que el art. 14 CE despliega con el fin de hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, hemos recordado en otras ocasiones que resulta preciso atender a circunstancias tales como “la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)” (SSTC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6 EDJ 1993/2982, y 214/2006, de 3 de julio, FJ 6 EDJ 2006/105182). En definitiva, la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado (SSTC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3 EDJ 2003/704; 161/2004 de 4 de octubre, FJ 3 EDJ 2004/147737). En este sentido, hemos declarado que “la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo” (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4 EDJ 2005/139376)”.

En términos similares se pronuncia la sentencia de esta misma Sala y Sección, de fecha 4-2-08, rec. 5553/07, al recordar, en su Fundamento de Derecho 4.º, como “La jurisprudencia constitucional viene resolviendo supuestos de discriminación por razón de sexo en los que el principio de igualdad sancionado en el art. 14 de l CE queda injustificadamente comprometido, también en aquellos casos en los que en razón de esta circunstancia emergen y entran en juego otros factores de conexión que justifican un enfoque y tratamiento integral y no aislado de la materia. Baste citar, por ejemplo, la STC 17/2007, de 12 de febrero: “...se hace preciso recordar que, como este Tribunal ha tenido ocasión de mantener, tal tipo de discriminación no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca (por todas, recogiendo doctrina precedente, SSTC 175/2005, de 4 de julio [RTC 2005\175], F. 3; 182/2005, de 4 de julio [RTC 2005\182], F. 4, y 214/2006, de 3 de julio [RTC 2006\214], F. 3). Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de junio [RTC 1994\173], F. 2; 20/2001, de 29 de enero [RTC 2001\20], F. 4; 41/2002, de 25 de febrero [RTC

2002\ 41], F. 3; 17/2003, de 30 de enero [RTC 2003\ 17], F. 3; 98/2003, de 2 de junio [RTC 2003\ 98], F. 4; 175/2005, de 4 de julio [RTC 2005\ 175], F. 3; 214/2006, de 3 de julio [RTC 2006\ 214], F. 3; y 342/2006, de 11 de diciembre [RTC 2006\ 342], F. 3”.

En esta misma línea y refiriéndose al caso específico de la incidencia que sobre la mujer trabajadora pueden tener ciertos actos que van en su perjuicio, la reciente STC 233/2007, de 5 de noviembre (BOE de 10-12-2007) manifiesta que el art. 14 de la CE “...excluye toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias, por lo que puede causar una vulneración del art. 14 de la CE la restricción de los derechos asociados con la maternidad o la asignación de consecuencias laborales negativas al hecho de su legítimo ejercicio...”, entrando la prohibición discriminatoria, según esta sentencia, lo que constituye un perjuicio efectivo y constatable que consista... en una limitación o quebranto de sus derechos o legítimas expectativas económicas o profesionales en la relación laboral”.

En el caso de autos, conforme advierte la recurrida, se trata de un complemento retributivo que tiene un claro propósito de ajuste entre el interés productivo del empresario —mejorar la gestión, haciendo partícipes a los empleados en los proyectos—, y el interés del trabajador —obtener una mejor valoración que se traduzca en una mayor retribución—, que está condicionado al nivel de cumplimiento global de los objetivos, y cuya asignación individual se lleva a cabo en función del nivel de cumplimiento “ponderado” de los diferentes tipos de objetivos, en los términos ya indicados. Estos objetivos son cuatro —estratégicos del ICO, de Subdirección, de área y los individuales—, y para percibir el complemento en cuestión es preciso alcanzar un porcentaje sobre la suma ponderada de los mismos, figurando entre los distintos criterios a ponderar para modular el grado de cumplimiento las llamadas “ausencias relevantes”, que se configuran así como uno de esos varios criterios a aplicar para proceder a su reconocimiento. Es cierto que bajo dicha denominación se comprenden todas las ausencias de duración superior a los treinta días, y por ello con independencia de cuál haya sido su causa. Pero esa previsión, que no hace distinción alguna, y que pretende garantizar la finalidad de la retribución variable por objetivos, cual es recompensar el esfuerzo, la dedicación individual y la aportación a la compañía, supone de hecho una penalización cuando las ausencias al trabajo son debidas al disfrute de un permiso de maternidad.

En efecto, y acreditado que las dos actoras, han percibido en el ejercicio del 2009, que es el año en que ambas disfrutaron el permiso de maternidad —hecho 6.º—, una cantidad en concepto de productividad inferior a la percibida en años anteriores —hechos 8.º y 9.º— y al promedio de lo percibido en las Áreas de actividad de destino por el resto de compañeros —hecho 10.º—, corresponde a la empresa desvirtuar los indicios de discriminación aducidos de contrario, aportando, conforme dispone el art. 179.2 L.P.L., “una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. En el caso de autos, y en la aplicación de un complejo sistema de evaluación de rendimientos en el que son amplias las facultades decisorias que se reserva la empresa —hechos 3.º al 5.º—, no se ha justificado por ésta última cómo los objetivos estratégicos, de subdirección o de Área, que sí fueron cumplidos por los otros compañeros, de la misma categoría y nivel, que forman parte del mismo equipo o departamento, no se alcanzaron,

por el contrario, por las actoras. Ni tampoco se ha podido justificar cómo los objetivos individuales, cuyo grado de cumplimiento ha sido, según la empresa, inferior al mínimo exigido del 75%, no se han visto mermados por el hecho de haberse computado como ausencias las 16 semanas correspondientes a los permisos de maternidad, pese a lo afirmado, en otro sentido, por la demandada, en orden a que tales ausencias constituyen solamente un criterio más, pero no decisivo ni determinante por sí solo para su fijación, máxime si se tiene en cuenta, conforme argumentan las recurrentes, que la diferencia hasta alcanzar el porcentaje mínimo de rendimiento exigible se corresponde, casi exactamente, al cómputo como días de inasistencia al trabajo de los 112 días correspondientes al descanso por maternidad.

En definitiva, y sobre dichos presupuestos de hecho, y en aplicación de aquella doctrina constitucional, se ha de convenir, con las recurrentes, que acreditados los indicios de discriminación hacia las actoras, por el hecho de haber disfrutado de sus permisos de maternidad, y no justificado por la empresa la procedencia de la medida, desvirtuando tales indicios, se ha vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, consagrado en el art. 14 de la C.E., en relación a su vez con los arts. 17 y 28 del E.T., y con los arts. 3, 14, apartados 7 y 8, y 51.f) de la L.O. 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, si bien este pronunciamiento sólo puede alcanzar a D.ª Victoria, habida cuenta de que la sentencia de instancia ha estimado la excepción de prescripción respecto de D.ª Diana, lo que no ha sido impugnado en el recurso.

Por todo ello el presente motivo debe ser en parte estimado.

**Tercero.**—En el 3.º y último de los motivos aducidos, que goza de idéntico amparo procesal, las recurrentes denuncian la infracción de los arts. 180 y 181 LPL, así como del art. 10 de la LO 3/2007, en relación con los arts. 14 CE, 17 y 28 del ET, y 3, 14, apartados 7 y 8, y 51.f) de la LO 3/2007. Aducen las recurrentes, que para el supuesto de estimarse el anterior motivo y se considerase nula la decisión empresarial, por discriminatoria, las demandantes tendrían derecho a ser indemnizadas por el perjuicio causado, en los términos precisados en el escrito de demanda, y en cuantía equivalente a la diferencia entre la productividad que les fue abonada en el año 2009 y aquella otra que han percibido otros compañeros del mismo área, con su misma categoría profesional y Nivel, y que cifra en 3.398,94 € para D.ª Victoria, y en 3.417,23 € para D.ª Diana.

Se trata de cálculos que no han sido expresamente cuestionados por la recurrida, para el supuesto de estimarse la discriminación denunciada en primer lugar. Pero no puede obviarse que la sentencia de instancia también ha desestimado la pretensión de una de las dos actoras, D.ª Diana, por haber prescrito su acción, según así se razona en su F. de D. 2.º, lo que obsta, respecto a ella, a la estimación en todo caso de la presente censura jurídica, pese a haberse considerado la decisión de la empresa como discriminatoria, habida cuenta de que no se ha articulado en el recurso motivo alguno tendente a su impugnación.

Por todo lo expuesto procede estimar en parte el recurso interpuesto, declarando que la decisión del ICO computando como días de inasistencia al trabajo los correspondientes a los periodos de descanso por maternidad es nula por vulnerar el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, y condenando al ICO a que abone a D.ª Victoria, la cantidad de 3.398,94 € en concep-

to de daños y perjuicios, con desestimación del resto de lo pedido. Sin costas —art. 233 LPL—.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA Victoria, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 37 de los de MADRID, de fecha CINCO DE MAYO DE DOS MIL ONCE en virtud de demanda formulada por DOÑA Victoria Y DOÑA Diana contra INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL, en reclamación de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, debemos revocar y revocamos en parte la sentencia de instancia, y con estimación de su demanda, declaramos que la decisión del ICO computando como días de inasistencia al trabajo los correspondientes a los periodos de descanso por maternidad es nula por vulnerar el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, y condenando al ICO a que abone a D.ª Victoria, la cantidad de 3.398,94 € en concepto de daños y perjuicios, desestimando el recurso interpuesto por DOÑA Diana.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

TRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 219, 227 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral, advirtiéndose en relación con los dos últimos preceptos citados, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del depósito de 300 euros conforme al art. 227.2 LPL y la consignación del importe de la condena cuando proceda, pudiéndose sustituir esta última consignación por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c n.º 2870 0000 00 4696-11 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Español de Crédito, oficina 1026 de la Calle Miguel Ángel n.º 17, 28010 Madrid.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.—Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

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

## CUESTIONES LABORALES



**Reclamación salarial:** Cláusula de incentivos. Bonus sujetos al cumplimiento de objetivos que nunca se concretaron por la empresa quedando en consecuencia el percibo del bonus al arbitrio de la empresa.

**Sentencia TS de 15 de diciembre de 2011, ILJ 111/2012**

Ponente: Excm. Sra. Viroles Piñol

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

“El actor percibirá una cantidad variable de hasta 5.000 euros brutos anuales, que podrán ser efectivos si se cumplen los objetivos marcados por la dirección de la empresa cada año”. Esta cláusula, incluida en el contrato que vinculaba a la empresa con el demandante, es el origen del proceso que culmina con esta sentencia dictada en casación.

El trabajador, tras concluir su relación con la empresa, reclamó los salarios que aquella le adeudaba y dos cantidades, una de 5.000 euros y otra de algo más de 3.300 euros, en concepto de

objetivos de dos anualidades. Según el actor en ningún momento se concretaron cuáles eran los objetivos de los que dependía el abono de la retribución variable, que al principio hemos señalado, y él jamás llegó a percibir cantidad alguna por este concepto. Tras la desestimación de su pretensión en instancia y en suplicación, el actor interpone este recurso de casación para unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo confirma la contradicción del fallo impugnado con la sentencia de contraste alegada: En ambos casos se pactaron unos incentivos si se alcanzaban determinados objetivos, en ambos casos los objetivos no se llegaron a concretar y también, en ambos casos, los actores jamás percibieron cantidad alguna por el concepto cuestionado mientras duró la relación contractual.

La cuestión por tanto queda circunscrita a si el demandante tiene o no derecho a percibir como incentivo variable o “bonus” las cantidades reclamadas por dos concretas anualidades. Y la respuesta, según el Alto Tribunal, debe ser afirmativa. El hecho de que en el contrato se establezca que el trabajador podrá acceder a un incentivo condicionándolo a la fijación de los objetivos de la empresa, utilizando una terminología (“bonus”) que en el ámbito empresarial es conocido por su fijación unilateral por el empresario, cuando no se llega a conocer si esos objetivos son los que debía alcanzar cada trabajador o eran los fijados para la empresa en su conjunto, se admite la posibilidad de interpretarlo como un contrato con un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de una de las partes, lo que entra de lleno en la prohibición que al respecto establece el artículo 1256 del Código Civil. Esa vulneración de la prohibición legal hace que el pacto deba ser interpretado, como se establece en la sentencia de contraste, en el sentido más adecuado para que pueda tener eficacia y en contra de quien incluyó esa cláusula, que obviamente fue la empresa (artículos 1284 y 1288 del Código Civil). En conclusión, tal y como se establece en la sentencia de contraste, nos encontramos ante un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes, prohibido por el artículo 1256 del Código Civil, y por tanto, un pacto de incentivos realmente no condicionado y, por tanto, exigible en la cuantía prometida.

## TEXTO DE LA SENTENCIA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Con fecha 14 de abril de 2010, el Juzgado de lo Social n.º 8 de Valencia, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

“Que estimando en parte la demanda deducida por D. Ramón contra la mercantil CLUB DE TENIS VALENCIA, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 3.388,89 euros con el recargo legal por mora del 10% absolviéndole del resto de peticiones deducidas en su contra”.

El anterior fallo fue aclarado por auto de fecha 12 de mayo de 2010, constando el siguiente: “Que estimando en parte la demanda deducida por D. Ramón contra la mercantil CLUB DE TENIS VALENCIA, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 4.927,04.—euros con el recargo legal por mora del 10% absolviéndole del resto de peticiones deducidas en su contra”.

**Segundo.**—Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

“PRIMERO.—El trabajador demandante don Ramón con Dni número NUM000, y cuyas demás circunstancias personales constan en el encabezamiento de la de-

manda rectora de las presentes actuaciones, prestó servicios por cuenta y orden de la mercantil demandada CLUB DE TENIS VALENCIA, con CIF G-46076394, en el centro de trabajo sito en la calle Botánico Cabanilles n.º 7, desde el día seis de octubre de 2.005 al 28 de agosto de 2.008, con categoría profesional de “licenciado” puesto de trabajo de Gerente, y salario mensual, con prorrata de pagas extras, de 2.966,10 euros. (Folio 192); SEGUNDO.—El seis de octubre de 2.005 el demandante y don Aurelio, actuando en nombre del CLUB DE TENIS, del que es Secretario de la Junta de Gobierno, suscribieron un documento del siguiente tenor (folio número 5):

“Reunidos.... Manifiestan: 1.º) que a fecha de hoy los comparecientes han suscrito contrato de trabajo. 2.º) que en dicho contrato han acordado una retribución equivalente a lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa. 3.º) que es intención de las partes mejorar dicho contrato. 4.º) que reconociéndose las partes capacidad mutua.

Acuerda: 1.º) Mejorar la retribución del trabajador Ramón, en la cantidad que resulte al incrementar a lo pactado en el contrato de trabajo en fecha de hoy suscrito hasta alcanzar la cantidad total de 32.000 euros brutos anuales. 2.º) Con independencia del punto primero, se establece un complemento de puesto de trabajo por proyecto de 8.000 euros brutos anuales. 3.º) Asimismo el señor

Ramón percibirá una cantidad variable de hasta 5000 euros brutos anuales, que podrán ser efectivos si se cumplen los objetivos marcados por la Dirección de la empresa para cada año.”; TERCERO.—El demandante reclama en el presente procedimiento la nómina del mes de agosto de 2008, (días uno al veintiocho) por importe de 2.793,77 euros y el finiquito por importe de 2.134,07 euros. La demandada reconoce como adeudadas ambas cantidades. El señor Ramón reclama, además, la cuantía de 5.000 euros correspondientes a “salarios por objetivos año 2.007” y la cuantía de 3.305,55 euros en concepto de “salarios por objetivos años 2.008”; CUARTO.—Obra incorporada a autos a los folios 18 y ss el “Acta n.º 834 - Acta de la Junta de Gobierno Extraordinario el día 6 de noviembre de 2006, en cuyo punto segundo y bajo el epígrafe “Informe Dirección” se hace constar que “Ramón comenta que la situación económica (previa revisión con la comisión económica) para el final del año será positiva en torno a 55.000 o 60.000 euros, ya que al final se han conseguido tras patrocinadores... aportando cada uno de ellos 15.000 euros, lo que representa una aportación de 45.000 euros. Todo lo demás igual, ya que se sigue manteniendo la misma tendencia positiva que en meses anteriores. Los saldos bancarios entre C/C e IPF ascienden a la cantidad de... lo que supone un incremento de 307.787 euros debido a la nueva facturación de recibos”. Obra incorporada a autos a los folios 21 y ss el “Acta n.º 835 - Acta de la Junta de Gobierno Extraordinaria del día 11 de diciembre de 2006 en cuyo punto primero se hace constar que el hoy actor comenta que la situación económica (previa revisión económica) para el final de año será positiva en torno los 90.000 euros. A los folios 24 y ss obra el acta n.º 844 correspondiente a la Junta de Gobierno celebrada el día 18 de septiembre de 2.007. En el punto primero relativo a la situación “económica” consta que la situación económica a 31 de agosto es de unos 25.000 euros positivos y la estimación a fecha de diciembre es de 30.000 euros de beneficio de explotación...”. En el punto 3.2.1. del Acta n.º 845 de la Junta de Gobierno de 16 de octubre de 2.007 se hace constar que “La situación económica a 31 de septiembre es positiva y la estimación a fecha de diciembre es de 35.000 € ó 40.000 € de beneficio de explotación. En el Acta n.º 846 (folios 33 y ss) relativos a la Junta del día seis de noviembre de 2.007 y en el punto 3.2.1. consta que “la situación económica estimada a 31 de diciembre de 2.007 es de 70.000 euros positivos...”. En el Acta n.º 847 (folios 36 y ss), junta de Gobierno de 4 de diciembre de 2.007 y en el punto 3.2.1. relativo a la “situación económica” consta que la estimada a fecha 31 de diciembre de 2.007 es de 90.000 euros positivos. En el Acta 848 (folios 39 y ss) correspondientes al día 15 de enero de 2.008, y en su punto 3.2.1. se hace constar que “la situación económica estimada a fecha 31 de diciembre de 2.007 es de superavit...”. En el Acta 849 (folios 42 y ss) del Acta de la Junta de Gobierno del día 11 de febrero de 2.008 consta que “se ha hecho una parte de la auditoria de las cuentas del Club terminando las mismas una vez se cierre las cuentas al año 2007”. En el Acta de la Junta de Gobierno del día 26 de febrero de 2.008, Acta 850, se hace constar (folios 49 y ss) que el ejercicio 2.007 se ha cerrado con un resultado positivo de 105.000 euros; en la 851 (folios 52 y ss) se recogen distintos datos económicos a fecha uno de abril de 2.008 así como en la 852 (folios 56 y ss). El resto de las actas incorporadas a los folios 60 y ss se dan por reproducidas; QUINTO.—Vigente la relación laboral el demandante nunca reclamó ni percibió cantidad alguna en concepto de incentivos, o de retribución variable en función de objetivos; SEXTO.—Celebrado acto de concilia-

ción ante el S.M.A.C., el día 24/10/2008 concluyó con el resultado de “intentado SIN EFECTO”.

**Tercero.**—Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Ramón formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, dictó sentencia en fecha 9 de febrero de 2011, en la que consta el siguiente fallo:

“Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DON Ramón contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 8 de los de Valencia de fecha 14 de abril de 2010; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida. Sin costas”.

**Cuarto.**—Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, la representación letrada de D. Ramón, interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo en fecha 14 de noviembre de 2008 (Rcud. 616/2007).

**Quinto.**—Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar PROCEDENTE el recurso.

**Sexto.**—Se señaló para la votación y fallo el día 13 de diciembre de 2011, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—1. El actor inició la prestación de servicios para la empresa demandada el 6 de octubre de 2005, suscribiendo en dicha fecha las partes un documento en el que entre otros extremos, se establecía que el actor “percibirá una cantidad variable de hasta 5.000 euros brutos anuales, que podrán ser efectivos si se cumplen los objetivos marcados por la dirección de la empresa para cada año”. La relación se extinguió en agosto de 2008, y el actor formula demanda en la que reclama los salarios de 28 días de dicho mes así como 5.000 € por objetivos del año 2007 y 3.305,55 € por objetivos del 2008. En ningún momento se llegaron a concretar los objetivos y el demandante nunca ha percibido cantidad alguna por tal concepto. Constan en las actuaciones actas de la Junta de Gobierno de la demandada que dan cuenta que la misma goza de una situación económica positiva.

2.—La sentencia de instancia desestimó la demanda por el concepto de objetivos de los años 2007 y 2008. La sentencia fue recurrida en suplicación por el actor, dictándose sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 9 de febrero de 2011 desestimatoria del recurso. Razona la sentencia que se podría decidir sobre si la empresa tenía la obligación de fijar objetivos y de las consecuencias que se podrían derivar de tal incumplimiento, pero no es posible estimar la pretensión del actor de cobrar el importe de los incentivos como si se hubieran alcanzado hipotéticamente unos objetivos.

3.—Reurre el actor en casación para la unificación de doctrina, citando como sentencia de contraste la dictada por esta Sala del Tribunal Supremo de fecha 14 de noviembre de 2007 que estima el recurso de la actora, revoca la sentencia de suplicación y confirma la de instancia que había condenado a la empresa demandada al abono de 48.000€ en concepto de incentivos por los años 2004 y 2005. En este caso las partes habían suscrito, el 18

de diciembre de 2002, un precontrato de trabajo en el que se fijaban entre otras condiciones un salario fijo de 60.000 € anuales, y un “bonus” hasta 24.000 euros en función de cumplimiento de objetivos”, así como que la contratación se haría efectiva a partir del próximo 9 de enero de 2003 en el que, además de establecer la retribución anual por otros conceptos, se incluyó una cláusula según la cual “como complemento a la retribución pactada el trabajador podrá acceder a un incentivo variable en función del grado de consecución de los objetivos que anualmente puedan llegar a fijar las partes tanto en términos como en cuantías. A estos efectos y para el corriente año se fija que dicho complemento variable podrá alcanzar la cantidad de 24.000 euros”. La actora fue despedida en enero de 2006.

La sentencia de contraste argumenta sobre dicha forma de contratación en la que, por una parte se firma un precontrato donde a la actora se prometía un “bonus” de hasta 24.000 € anuales que no estaba condicionado a ningún pacto entre las partes sino al cumplimiento de unos objetivos que nunca se cumplieron, y por otra parte un contrato posterior en el que se condicionaba la percepción de ese complemento a la fijación de unos objetivos, y todo ello en un supuesto en el que los objetivos de los que dependía la percepción del complemento no se conoce si eran los que había de alcanzar cada trabajador o los objetivos fijados para la empresa en su conjunto, por todo lo cual la sentencia concluye que “se trata de un contrato con un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes contrariando lo prohibido por el art. 1256 del Código Civil, y por lo tanto, de un pacto de incentivos realmente no condicionado, y por lo tanto exigible en la cuantía prometida”.

4.—Como puede apreciarse, en las dos sentencias se resolvió sobre lo mismo interpretando de distinta manera dos contratos sustancialmente iguales que afectaban a trabajadores que tenían pactado igual sistema retributivo.

La única diferencia que se aprecia entre ambos supuestos es que en la sentencia de contraste se firmó un precontrato en el que ya se fijaba la retribución variable por incentivos y que no existe en la recurrida, pero por lo demás los supuestos enjuiciados presentan la identidad suficiente para poder apreciar la contradicción. En ambos casos se pactaron unos incentivos que podían llegar hasta una determinada cantidad en caso de cumplirse unos objetivos; en ambos casos los objetivos quedaron sin concretar y también en ambos casos los actores no percibieron cantidad alguna por dicho concepto mientras duró la relación. Por ello, debe entenderse que concurren las exigencias que se recogen en el art. 217 de la LPL a los efectos de hacer viable el recurso y la necesidad de unificación.

**Segundo.**—1. El recurso queda limitado a resolver si el demandante tenía o no derecho a percibir como incentivo variable o “bonus” correspondiente a los años 2007 y 2008 las cantidades reclamadas en la demanda.

En el recurso se denuncia como infringido por la sentencia que se recurre tanto el art. 3.1 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores, como los artículos 1115, 1256, 1284 y 1288 del Código Civil, bajo el argumento de que la condición de la que dependía el abono del complemento reclamado era una condición nula por cuanto dependía de la exclusiva voluntad del empleador de conformidad con lo que al efecto se contiene en la previsión del art. 1115 del Código Civil respecto de tales condiciones, pues era a éste al que le incumbía fijar unos objetivos que

nunca llegó a establecer, razón única por la que la actora, dice, no los llegó a cobrar.

2. El recurso merece prosperar de conformidad con los argumentos aportados por la recurrente y por la representación del Ministerio Fiscal, contra los que no concurren argumentos de la contraparte a tener en cuenta.

En los dos supuestos contemplados, es cierto que se había pactado un complemento variable “en función del grado de consecución de los objetivos que anualmente puedan llegar a fijar las partes tanto en términos como cuantías”, y que podían llegar a 5.000 euros brutos anuales en la sentencia recurrida, y a 24.000 euros anuales en la designada de contraste, por lo que formalmente podría sostenerse que estamos ante una condición cuyo cumplimiento no se dejó a la voluntad de una de las partes sino a un posible acuerdo posterior sobre “términos y cuantías”, lo que sería claramente aceptable: pero, siendo ello formalmente así, no es menos cierto que frente a dicha apariencia o formalidad se halla la realidad de que el trabajador suscribió un contrato de trabajo en el que se le prometía la percepción de un “bonus de hasta 5.000 euros brutos anuales” que no estaba condicionado más que al cumplimiento de unos objetivos que nunca se fijaron, y que como es obvio sólo estaba en condiciones de fijarlos la empresa de cuyo poder de dirección depende tanto la fijación de los objetivos empresariales en general como los objetivos que ha de exigir a sus trabajadores, puesto que éstos aun incluso ostentando la condición de Gerente que tenía el actor, no tenía en su mano en modo alguno la posibilidad de fijar o marcar los objetivos a cumplir. En tales condiciones el hecho de que el contrato establezca que el trabajador podrá acceder a un incentivo condicionándolo a la fijación de los objetivos por la empresa, utilizando una terminología -el “bonus”- que en el argot empresarial es conocido por su fijación unilateral por el empresario, y cuando los objetivos de los que dependía la percepción del complemento no se conoce si eran los que había de alcanzar cada trabajador o los objetivos fijados para la empresa en su conjunto, permite interpretar la realidad de un contrato con un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes contrariando lo prohibido por el art. 1256 del Código Civil, y por lo tanto, de un pacto de incentivos realmente no condicionado, y por lo tanto exigible en la cuantía prometida. En cualquier caso, como señala el recurrente, se trata de un pacto que, ante su falta de claridad y su falta de desarrollo posterior por no haberlo ni siquiera intentado la empresa, no pueden sino interpretarse en el sentido más adecuado para que los mismos puedan causar efecto —art. 1284 CC— y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato, que obviamente fue la empresa —art. 1288 CC—.

3. En este mismo sentido cabe señalar que esta Sala del Tribunal Supremo en sentencia de 14 de noviembre de 2007 (rec. 616/2007), con cita de la de 19/11/2001 (rec.—3083/2000), recuerda que: “contemplando un supuesto semejante en el que se había acordado una retribución por objetivos a fijar por la empresa y en el que tampoco se había concretado cuáles ni de qué naturaleza eran los objetivos a tener en cuenta llegó a la misma conclusión al señalar que al no haberse fijado los “objetivos de cuyo cumplimiento se hiciera depender el devengo”, a la vista de que ante la “ambigüedad de los términos de la cláusula contractual, se ignora si la referencia a objetivos se hace a los del actor o a los de la empresa en su conjunto”, y de que “así las cosas el complemento tiene más características del denominado en el argot empresarial “bonus”, en-



tendiendo por tal aquel complemento cuya concreción final queda en manos del empresario”.

(...) Interpretado de tal guisa el contrato discutido, se impone mantener como sentencia adecuada a derecho en cuanto acorde con la misma, la aportada como de contraste, con la consecuencia que ello conlleva de estimar el presente recurso para casar u anular la sentencia recurrida, y resolver el debate en suplicación desestimando el recurso de tal naturaleza que interpuso en su día la empresa demandada, todo ello conforme a las previsiones que se contienen en el art. 226 de la LPL”.

**Tercero.**—En consecuencia, y teniendo en cuenta que el supuesto enjuiciado merece igual solución por razones de seguridad jurídica, procede conforme con el dictamen del Ministerio Fiscal, y atendiendo a las circunstancias concurrentes antes debidamente expuestas, declarar que la buena doctrina se contiene en la sentencia aportada de contraste, por lo que procede la estimación del presente recurso, para casar y anular la sentencia recurrida, y resolviendo el debate en suplicación estimar el recurso de tal naturaleza interpuesto por el actor, revocando la sentencia de instancia y estimando la pretensión deducida en la demanda en concepto de incentivos 2007 y 2008, y condenando a la empresa al pago de la cantidad reclamada por tal concepto en cuantía de 8.305,55 euros (5.000 € + 3305,55 €). Sin condena en costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

#### FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de D. Ramón contra la sentencia dictada el 9 de febrero de 2011 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en recurso de suplicación núm. 1680/2010, la que casamos y anulamos; y, resolviendo el debate planteado en suplicación debemos estimar como estimamos el recurso de tal naturaleza interpuesto en su día contra la sentencia de instancia por el demandante para revocar la sentencia de instancia y estimando la pretensión deducida en la demanda en concepto de incentivos 2007 y 2008, condenar a la empresa demandada CLUB DE TENIS VALENCIA al pago de la cantidad reclamada por tal concepto en cuantía de 8.305,55 euros (5.000 € + 3305,55 €). Sin condena en costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.**—En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Rosa Maria Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

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

## SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 11-10-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 488/2011, IL 117/2012**  
Recurso de suplicación: Improcedente por razón de la cuantía. Falta de competencia funcional de la sala del suplicación.
- ★ **T.S. de 23-11-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3988/2010, IL 130/2012**  
Jubilación parcial: Requisitos del contrato de relevo. No es necesario que el puesto de trabajo del relevista sea igual o similar al del jubilado. Basta con que la base de cotización sea igual o superior al 65% de la que tenía el jubilado parcial. [ESTIMA]
- **T.S. de 24-11-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1007/2011, IL 112/2012**  
Trabajador autónomo dependiente: Requisitos para su existencia: Contrato celebrado antes de la vigencia de la ley 20/07. Necesidad de que el autónomo comunique al cliente su condición de dependiente. La comunicación es necesaria para que el cliente conozca la situación de TRADE y pueda consentir el nuevo vínculo contractual. La falta de comunicación conlleva que el contrato siga teniendo naturaleza mercantil o civil, que no se transforme en TRADE y que, por tanto, la jurisdicción social sea incompetente para conocer de la reclamación. [DESESTIMA]
- **T.S. de 28-11-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 107/2011, IL 131/2012**  
Finiquito: Valor liberatorio. No se estima. Despido objetivo. Ausencia de voluntad extintiva por parte del demandante. La empresa ya había extinguido previamente y de manera unilateral el contrato. No tiene valor liberatorio un finiquito que no tiene una función transaccional y que no ofrece la garantía de haberse suscrito en presencia de los representantes de los trabajadores. [DESESTIMA]
- **T.S. de 29-11-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4642/2010, IL 133/2012**  
Desempleo: Derecho al percibo de la prestación de desempleo parcial. Compatibilidad con el derecho al percibo de la indemnización compensatoria por la actuación de la Administración que impidió al demandante prestar dedicación docente a tiempo completo como profesor de universidad. [ESTIMA]
- **T.S. de 30-11-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 887/2011, IL 116/2012**  
Transporte por carretera: Sanciones impuestas a la empresa por irregularidades con los discos-diagrama. No procede el descuento al trabajador de la cuantía de las multas, salvo que su hubiera acreditado la actuación negligente del trabajador. [DESESTIMA]
- **T.S. de 02-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 909/2011, IL 134/2012**  
Cuando el art. 215.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social establece que para tener derecho al subsidio por desempleo no pueden obtenerse rentas superiores al 75% del SMI, se está refiriendo exclusivamente a los ingresos del solicitante del subsidio, no a los de su cónyuge ni a los de otros miembros de la unidad familiar. Cuando se trate de “ingresos gananciales” lo correcto es aplicar la asignación de estos ingresos en función de la cuota teórica del 50% (artículos 1347 y 1404 del Código Civil). El número de miembros de la unidad familiar y el nivel de ingresos de la familia sólo tiene incidencia para el requisito de las “responsabilidades familiares” del artículo 215.2 LGSS. [ESTIMA]
- **T.S. de 05-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 304/2011, IL 113/2012**  
Recurso de casación para la unificación de doctrina: Desestimación por falta de contradicción. Existencia o no de relación laboral. Redactora contratada por entidad periodística. [DESESTIMA]
- **T.S. de 05-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1667/2011, IL 135/2012**  
Con una transferencia bancaria previa a la comunicación por escrito de la extinción del contrato se entiende cumplido el requisito de forma que exige que se ponga a disposición del trabajador de forma simultánea a la notificación del despido la indemnización por éste. Considera el Tribunal que es razonable pensar que la transferencia se recibiera muy pocos días después de la notificación del despido, con lo cual ha de entenderse cumplido el requisito de forma cuestionado. [DESESTIMA]
- ★ **T.S. de 05-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4197/2010, IL 136/2012**  
Contrata de servicios: Responsabilidad solidaria del Ayuntamiento como empresa principal. Determinación del concepto de “propia actividad”. Prestación de servicio social de atención a mayores en centros de día. Actividad no exigible legalmente a la entidades local, pero que si la misma la asume se constituye en propia actividad, y la gestión de la misma a través de una contrata administrativa hace responsable solidario al Ayuntamiento de las obligaciones salariales de la empresa contratista con sus trabajadores. [ESTIMA]
- **T.S. de 07-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 935/2011, IL 139/2012**  
Contrato temporal: Administración pública. El contrato temporal para prestar servicios en una plaza concreta que está sin cubrir ha de ser el contrato de interinidad; para cubrir

numerosos puestos de trabajo vacantes, es posible utilizar la modalidad de contrato eventual por acumulación de tareas. [DESESTIMA]

- **T.S. de 07-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1353/2011, IL 115/2012**  
Contratos de colaboración social con la Administración pública: No tienen naturaleza de relación laboral. Son siempre temporales porque tienen duración máxima hasta el agotamiento de la percepción de la prestación o el subsidio de desempleo; por ello no es posible apreciar abuso de derecho o fraude de ley. [ESTIMA]
- **T.S. de 07-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 525/2011, IL 137/2012**  
Pagas extraordinarias: Radio Televisión española. Modo de devengo de las pagas extras. Se devengan semestralmente y en proporción al tiempo trabajado. [ESTIMA]
- **T.S. de 07-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 219/2011, IL 140/2012**  
Renfe operadora: Retribución variable. Complemento por cumplimiento de objetivos. Derecho a su devengo en situación de incapacidad temporal. [ESTIMA]
- **T.S. de 07-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1499/2011, IL 141/2012**  
Subsidio de IT: Agotamiento de plazo máximo. Deber del INSS de seguir abonando la prestación mientras el trabajador siga necesitando asistencia sanitaria y esté impedido para el trabajo, y el INSS no proceda a examinarle a efectos de declarar al trabajador en situación de incapacidad permanente. [DESESTIMA]
- **T.S. de 07-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4665/2010, IL 138/2012**  
Subrogación empresarial: Sucesión de contratas. Asunción por la empresa entrante de la mayoría de los trabajadores de la saliente. Para la existencia de sucesión empresarial es suficiente que exista una sucesión de actividad, sin que sea necesario un contrato de cesión de actividad o la cesión de medios materiales. Existencia de sucesión de plantillas. [DESESTIMA]
- **T.S. de 12-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 589/2011, IL 142/2012**  
Pensión de jubilación SOVI: Periodo de carencia. Cotizaciones ficticias por nacimiento de hijo para completar la carencia necesaria. No es posible la imputación de cotizaciones ficticias en los supuestos de hijos nacidos después del 1 de enero de 1967, pues no es posible imputar periodos de cotización a un régimen de previsión inexistente en dichos periodos. [ESTIMA]
- ★ **T.S. de 15-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1203/2011, IL 111/2012**  
Contrato de trabajo: Reclamación salarial. Interpretación. Cláusula de incentivos. Bonus sujetos al cumplimiento de objetivos nunca fijados por la empresa. Dere-

cho al percibo del bonus. La fijación de los incentivos no puede quedar al arbitrio de una de las partes. [ESTIMA]  
[Véase el comentario en el apartado “Jurisprudencia comentada”]

- ★ **T.S. de 15-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 812/2009, IL 144/2012**  
Falta de legitimación activa: Reintegro de prestaciones de IT indebidamente percibidas. Las Mateps no están legitimadas para demandar judicialmente la devolución de las prestaciones por incapacidad temporal indebidamente percibidas derivadas de enfermedad común. Es la Tesorería de la Seguridad Social la que ostenta la legitimación a tal fin. [ESTIMA]
- **T.S. de 16-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1259/2010, IL 145/2012**  
Modificación de las condiciones de trabajo: Profesores de religión. Relación laboral de carácter especial. Reducción de jornada. No es necesario acudir al trámite previsto en el artículo 41 del ET, dado que la normativa reguladora de esta relación especial permite la reducción de jornada en función de las necesidades o de la demanda de la asignatura en cada curso escolar. [ESTIMA]
- **T.S. de 19-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 611/2011, IL 146/2012**  
Profesores de religión católica: Modificación sustancial de las condiciones laborales. Desestimación. Relación laboral de carácter especial. La determinación del contrato a tiempo completo o a tiempo parcial es competencia de la Administración, que lo determinará en función de las necesidades educativas de cada año escolar, sin que deba acudir a los trámites del artículo 41 del ET, por así permitirlo la ley orgánica de educación.. [ESTIMA]
- **T.S. de 19-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 25/2011, IL 147/2012**  
Profesores de religión: Relación laboral especial. Adecuación de jornada y horario a las circunstancias de cada curso escolar, según la demanda de la asignatura de religión. Competencia de la Administración. No está sujeta a los trámites del artículo 41 del ET. [DESESTIMA]
- **T.S. de 20-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 480/2011, IL 150/2012**  
Profesores de religión: Modificación de jornada. No es una modificación sustancial de las condiciones laborales, sino una característica propia de esta relación laboral especial, cuya regulación permite alterar la jornada y el horario en atención a las necesidades y demanda de la asignatura en cada curso escolar. [ESTIMA]
- **T.S. de 20-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4040/2009, IL 148/2012**  
Profesores de religión: Relación laboral especial. Modificación de jornada y horario. No sujeto a los trámites del artículo 41 del ET, por disposición legal. [ESTIMA]
- **T.S. de 20-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1147/2011, IL 151/2012**

Pensión de viudedad: Desestimación. Pareja de hecho. Requisitos. Existencia de pareja de hecho y convivencia estable. Son dos requisitos diferentes y se acreditan de manera distinta. La existencia de pareja de hecho se acredita mediante la inscripción en el registro específico o mediante documento público. Al no ser acreditada por alguno de estos dos medios se deniega el derecho a la pensión de viudedad. [DESESTIMA]

- **T.S. de 22-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 734/2011, IL 152/2012**

Contrato de interinidad por sustitución: Conversión en indefinido. Reincorporación de la trabajadora sustituida, cesando la interina 3 meses después. El contrato de interinidad debió extinguirse a la fecha de reincorporación. La continuidad en la prestación de servicios hace que el contrato sea calificado de indefinido, dado que la empleadora es Administración pública, y el cese tres meses después constituye un despido improcedente. [DESESTIMA]

- **T.S. de 22-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 886/2011, IL 153/2012**

Pensión de viudedad: Pareja de hecho. Denegación. Necesidad de acreditar la situación de pareja de hecho mediante la inscripción en el registro público correspondiente o bien mediante documento público. Incumplimiento de dicho requisito. [DESESTIMA]

- **T.S. de 23-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1056/2011, IL 154/2012**

Adif: Horas de toma y deje. Retribución. No se corresponden con la jornada ordinaria. Tienen valor de horas extraordinarias, y como tal deben ser retribuidas. [DESESTIMA]

- ★ **T.S. de 23-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1334/2011, IL 155/2012**

Despido improcedente: Reconocimiento y consignación de la indemnización. Error inexcusable. Sucesión de empresas. Obligación del nuevo empresario de subrogarse en todos los derechos y deberes laborales del empresario anterior, entre los cuales se incluye la antigüedad; por ello, dicho error no puede ser calificado de excusable. [DESESTIMA]

- **T.S. de 26-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4268/2010, IL 156/2012**

Jubilación parcial: Requisitos. Contrato de relevo. Denegación del derecho a la jubilación parcial anticipada. Cumplidos los requisitos personales no existe un derecho subjetivo a la jubilación parcial desligado del resto de los requisitos. Denegación del derecho a la jubilación parcial porque el contrato del relevista no cumple los requisitos legales. [DESESTIMA]

- ★ **T.S. de 26-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1482/2011, IL 157/2012**

Fondo de Garantía Salarial: Responsabilidad subsidiaria. Reclamación a la empresa de la cantidad correspondiente a la indemnización por despido, cuya improcedencia fué reconocida por la empresa, sin que abonara la citada cantidad en el mismo momento por falta de liquidez. La responsabilidad subsidiaria del FOGASA se mantiene, aunque dicha reclamación se efectúa por la vía del proceso ordinario y no por la modalidad procesal de despido. [ESTIMA]

- **T.S. de 27-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1136/2011, IL 161/2012**

Incapacidad temporal causada por vulneración de derechos fundamentales: Cuantificación de la indemnización por daños morales. Cuantificación de los días sin hospitalización, pero con efectiva incapacidad para el trabajo. Cuantificación, según baremo, como días "impeditivos". [DESESTIMA]

- **T.S. de 27-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1113/2011, IL 158/2012**

Prescripción: Interrupción. El desistimiento de la demanda no invalida la interrupción de la prescripción, efecto del ejercicio de acciones ante los Tribunales. Dicho desistimiento es una renuncia a seguir con el proceso, pero la acción sigue viva. [ESTIMA]

- ★ **T.S. de 27-12-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1253/2011, IL 160/2012**

Tutela de libertad sindical: Revocación de representante legal de los trabajadores. Ha de hacerse en asamblea y con votación de los trabajadores pertenecientes al mismo colegio electoral del representante que se pretende revocar. [DESESTIMA]

- ★ **T.S. de 16-01-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4142/2010, IL 163/2012**

Recargo de prestaciones de viudedad: Fallecimiento derivado de enfermedad profesional por exposición al amianto. Falta de medidas de prevención que supone un incremento del riesgo y que desencadenaron la enfermedad profesional que causó la muerte del trabajador. [ESTIMA]  
[Véase el comentario en el apartado "Jurisprudencia comentada"]

- **T.S. de 18-01-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1609/2011, IL 164/2012**

Pensión de viudedad: Viuda divorciada sin derecho a pensión compensatoria. Derecho a la pensión de viudedad. Voto particular. [DESESTIMA]

- **T.S. de 24-01-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1413/2011, IL 165/2012**

Ejecución de sentencia firme de despido: Prescripción. Soli-citud de la ejecución transcurridos más de los 3 meses a que hace referencia el artículo 277 de la LPL. La acción de ejecución está prescrita para solicitar el incidente de no readmisión, pero no lo está para solicitar la ejecución de los salarios de tramitación, la cual tiene un plazo de prescripción de un año desde la firmeza de la sentencia. [ESTIMA]

- **T.S. de 24-01-2012, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 813/2011, IL 166/2012**

Enfermedad profesional: Exposición al amianto. Responsabilidad empresarial por daños. Incumplimiento de la normativa en materia de riesgos laborales. La empresa no adoptó medidas de seguridad para proteger a los empleados frente a la exposición al amianto. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira. [DESESTIMA]

# REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

## Tribunal de Justicia de la Unión Europea

| Día          | Síntesis                                                                                                                                                                  | Marginal   |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>2012</b>  |                                                                                                                                                                           |            |
| <b>MARZO</b> |                                                                                                                                                                           |            |
| 1            | Pensión de jubilación. Distinción entre jueces que trabajan a tiempo completo y otros a tiempo parcial<br>T.J.U.E. de 01/03/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-393/10 ..... | J 121/2012 |

## Tribunal Supremo

| Día               | Síntesis                                                                                                                                                                              | Marginal   | Día              | Síntesis                                                                                                                                                                                                                | Marginal   |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>2011</b>       |                                                                                                                                                                                       |            |                  |                                                                                                                                                                                                                         |            |
| <b>SEPTIEMBRE</b> |                                                                                                                                                                                       |            |                  |                                                                                                                                                                                                                         |            |
| 21                | Responsabilidad patrimonial. Leyes inconstitucionales. RD-L 5/2002<br>T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/09/2011, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 717/2009 ..... | J 129/2012 | 24               | Trabajador autónomo económicamente dependiente. Requisitos para su existencia<br>T.S. Sala de lo Social de 24/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1007/2011 .....                          | J 112/2012 |
| 21                | Responsabilidad patrimonial. RD-L 5/2002. Allanamiento<br>T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/09/2011, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 388/2009 .....             | J 128/2012 | 28               | Finiquito. Valor liberatorio. No se estima<br>T.S. Sala de lo Social de 28/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 107/2011 .....                                                              | J 131/2012 |
| <b>OCTUBRE</b>    |                                                                                                                                                                                       |            | 29               | Demanda de revisión. Maquinación fraudulenta. Desestimación<br>T.S. Sala de lo Social de 29/11/2011, Recurso de Revisión n.º 8/2010 .....                                                                               | J 132/2012 |
| 11                | Conflicto colectivo. Desconvocatoria ilegal de paro parcial<br>T.S. Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación n.º 200/2010 .....                                           | J 114/2012 | 29               | Prestaciones por desempleo. Indemnización por reducción de la prestación de servicios a tiempo parcial<br>T.S. Sala de lo Social de 29/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4642/2010 ..... | J 133/2012 |
| 11                | Recurso de suplicación. Improcedente por razón de la cuantía<br>T.S. Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 488/2011 .....          | J 117/2012 | 30               | Transporte por carretera. Sanciones administrativas<br>T.S. Sala de lo Social de 30/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 887/2011 .....                                                     | J 116/2012 |
| <b>NOVIEMBRE</b>  |                                                                                                                                                                                       |            | <b>DICIEMBRE</b> |                                                                                                                                                                                                                         |            |
| ★ 23              | Contrato de relevo. Base de cotización<br>T.S. Sala de lo Social de 23/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3988/2010 .....                               | J 130/2012 | 2                | Subsidio de desempleo. Límite de rentas<br>T.S. Sala de lo Social de 02/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 909/2011 .....                                                                 | J 134/2012 |
|                   |                                                                                                                                                                                       |            | 5                | Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción<br>T.S. Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 304/2011 .....                             | J 113/2012 |

| Día  | Síntesis                                                                                                                                                                                                     | Marginal   | Día  | Síntesis                                                                                                                                                                                                                    | Marginal   |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5    | Extinción del contrato por causas objetivas. Puesta a disposición de la indemnización<br>T.S. Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1667/2011 .....       | J 135/2012 | 19   | Profesores de religión. Relación laboral especial<br>T.S. Sala de lo Social de 19/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 25/2011 .....                                                            | J 147/2012 |
| ★ 5  | <b>Contrata de servicios. Ayuntamiento. Propia actividad. Responsabilidad solidaria</b><br>T.S. Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4197/2010 .....     | J 136/2012 | 20   | Accidente laboral. Responsabilidad civil. Aseguradoras<br>T.S. Sala de lo Civil de 20/12/2011, Recurso de Casación n.º 116/2008 .....                                                                                       | J 149/2012 |
| 7    | Administración pública. Contrato eventual<br>T.S. Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 935/2011 .....                                                    | J 139/2012 | 20   | Conflicto colectivo. Administración pública. Preacuerdo retributivo<br>T.S. Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación n.º 97/2010 .....                                                                          | J 118/2012 |
| 7    | Contrato de colaboración social. Temporalidad<br>T.S. Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1353/2011 .....                                               | J 115/2012 | 20   | Profesores de religión. Modificación de jornada<br>T.S. Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 480/2011 .....                                                             | J 150/2012 |
| 7    | Radio Televisión Española. Devengo de pagas extraordinarias<br>T.S. Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 525/2011 .....                                  | J 137/2012 | 20   | Profesores de religión. Modificación de las condiciones laborales<br>T.S. Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4040/2009 .....                                          | J 148/2012 |
| 7    | Renfe operadora. Retribución variable. Situación de IT<br>T.S. Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 219/2011 .....                                       | J 140/2012 | 20   | Viudedad. Pareja de hecho. Acreditación<br>T.S. Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1147/2011 .....                                                                    | J 151/2012 |
| 7    | Subsidio por IT. Agotamiento del período máximo en situación de IT<br>T.S. Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1499/2011 .....                          | J 141/2012 | 21   | Impugnación de convenio colectivo. Lesividad a terceros. Desestimación<br>T.S. Sala de lo Social de 21/12/2011, Recurso de Casación n.º 2/2011 .....                                                                        | J 120/2012 |
| 7    | Sucesión de contratas. Sucesión de empresas<br>T.S. Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4665/2010 .....                                                 | J 138/2012 | 22   | Conflicto colectivo. Convenio colectivo. Formación continua<br>T.S. Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación n.º 216/2010 .....                                                                                 | J 119/2012 |
| 12   | Conflicto colectivo. Determinación de las tablas salariales aplicables<br>T.S. Sala de lo Social de 12/12/2011, Recurso de Casación n.º 32/2011 .....                                                        | J 143/2012 | 22   | Contrato de interinidad por sustitución. Relación laboral indefinida<br>T.S. Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 734/2011 .....                                        | J 152/2012 |
| 12   | Véjez SOVI. Días cotizados. Ley 3/2007<br>T.S. Sala de lo Social de 12/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 589/2011 .....                                                       | J 142/2012 | 22   | Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Acreditación<br>T.S. Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 886/2011 .....                                                          | J 153/2012 |
| ★ 15 | <b>Cláusula contractual de incentivos bonus. Interpretación</b><br>T.S. Sala de lo Social de 15/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1203/2011 .....                             |            | 23   | ADIF. Toma y deje. Horas extraordinarias<br>T.S. Sala de lo Social de 23/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1056/2011 .....                                                                   | J 154/2012 |
| ★ 15 | <b>Falta de legitimación activa. Matep. Reintegro de prestaciones indebidas</b><br>T.S. Sala de lo Social de 15/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 812/2009 .....              | J 144/2012 | ★ 23 | <b>Despido improcedente. Consignación de indemnización. Error inexcusable</b><br>T.S. Sala de lo Social de 23/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1334/2011 .....                              | J 155/2012 |
| 16   | Modificación de las condiciones laborales. Reducción de jornada. Profesores de religión<br>T.S. Sala de lo Social de 16/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1259/2010 .....     | J 145/2012 | 26   | Jubilación parcial. Requisitos. Contrato de relevo<br>T.S. Sala de lo Social de 26/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4268/2010 .....                                                         | J 156/2012 |
| 19   | Profesores de religión. Relación laboral. Adecuación a las necesidades de cada curso escolar<br>T.S. Sala de lo Social de 19/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 611/2011 ..... | J 146/2012 | ★ 26 | <b>Fondo de Garantía Salarial. Responsabilidad subsidiaria</b><br>T.S. Sala de lo Social de 26/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1482/2011 .....                                             | J 157/2012 |
|      |                                                                                                                                                                                                              |            | 27   | Indemnización por daños y perjuicios. Cuantía. Incapacidad temporal. Vulneración de derechos fundamentales<br>T.S. Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1136/2011 ..... | J 161/2012 |

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

| Día          | Síntesis                                                                                                                                                                                                         | Marginal   | Día  | Síntesis                                                                                                                                                                                                                            | Marginal   |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 27           | Interrupción de la prescripción. Efectos del desistimiento de la demanda<br>T.S. Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1113/2011 .....                        | J 158/2012 | ★ 16 | <b>Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto</b><br>T.S. Sala de lo Social de 16/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4142/2010 .....                                      | J 163/2012 |
| 27           | Responsabilidad patrimonial. Inexistencia. Denegación y posterior aprobación de ERE<br>T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 27/12/2011, Recurso de Casación n.º 6681/2009                               | J 159/2012 | 18   | Pensión de viudedad. Divorciada sin pensión compensatoria<br>T.S. Sala de lo Social de 18/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1609/2011 .....                                                          | J 164/2012 |
| ★ 27         | <b>Revocación de representante legal de los trabajadores en la empresa</b><br>T.S. Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1253/2011 .....                      | J 160/2012 | 24   | Ejecución de sentencia de despido. Incidente de no readmisión. Prescripción. Salarios de tramitación no prescritos<br>T.S. Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1413/2011 ..... | J 165/2012 |
| <b>2012</b>  |                                                                                                                                                                                                                  |            | 24   | Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial por daños<br>T.S. Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 813/2011 .....                                              | J 166/2012 |
| <b>ENERO</b> |                                                                                                                                                                                                                  |            |      |                                                                                                                                                                                                                                     |            |
| 12           | Contratación de trabajadoras extranjeras sin autorización. Actividad de alterne. Recurso de revisión. Desestimación<br>T.S. Sala de lo Contencioso-Administrativo de 12/01/2012, Recurso de Revisión n.º 23/2010 | J 162/2012 |      |                                                                                                                                                                                                                                     |            |

### Audiencia Nacional

| Día              | Síntesis                                                                                                                                                                            | Marginal   | Día            | Síntesis                                                                                                                                                                                      | Marginal   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>2011</b>      |                                                                                                                                                                                     |            | 25             | Conflicto colectivo. Estimación. Condición más beneficiosa<br>A.N. Sala de lo Social n.º 8/2012 de 25/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 253/2011 .....                                         | J 127/2012 |
| <b>DICIEMBRE</b> |                                                                                                                                                                                     |            | 25             | Conflicto colectivo. Progresión en el nivel económico. Trabajadores fijos anteriormente temporales<br>A.N. Sala de lo Social n.º 9/2012 de 25/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 229/2011 ..... | J 123/2012 |
| <b>2012</b>      |                                                                                                                                                                                     |            | <b>FEBRERO</b> |                                                                                                                                                                                               |            |
| <b>ENERO</b>     |                                                                                                                                                                                     |            | 3              | Conflicto colectivo. Condición más beneficiosa. Inexistencia<br>A.N. Sala de lo Social n.º 14/2012 de 03/02/2012, Conflicto Colectivo n.º 4/2012 .....                                        | J 124/2012 |
| 13               | Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento<br>A.N. Sala de lo Social n.º 1/2012 de 13/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 240/2011 .....                                       | J 109/2012 |                |                                                                                                                                                                                               |            |
| 16               | Conflicto colectivo. Convenio colectivo. Obligación de cumplimiento. Retrasos salariales<br>A.N. Sala de lo Social n.º 3/2012 de 16/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 247/2011 ..... | J 122/2012 |                |                                                                                                                                                                                               |            |

### Tribunales Superiores de Justicia

| Día                                               | Síntesis                                                                                                                                                                                                       | Marginal   | Día | Síntesis                                                                                                                                                                                            | Marginal   |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Tribunal Superior de Justicia de Andalucía</b> |                                                                                                                                                                                                                |            | 5   | Excedencia voluntaria. Denegación del reingreso por inexistencia de vacante<br>T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2605/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 211/2010 .....            | J 184/2012 |
| <b>2011</b>                                       |                                                                                                                                                                                                                |            | 6   | Despido disciplinario procedente. Uso privado del acceso a internet por el trabajador<br>T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2310/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2121/2011 ..... | J 185/2012 |
| <b>OCTUBRE</b>                                    |                                                                                                                                                                                                                |            |     |                                                                                                                                                                                                     |            |
| 4                                                 | Despido nulo. Petición del empresario de que abandone su baja laboral y se reincorpore al trabajo<br>T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2593/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 402/2011 ..... | J 177/2012 |     |                                                                                                                                                                                                     |            |

| Día                                                     | Síntesis                                                                                                                                                                                                 | Marginal   | Día                                                        | Síntesis                                                                                                                                                                                                             | Marginal   |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>NOVIEMBRE</b>                                        |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha</b> |                                                                                                                                                                                                                      |            |
|                                                         |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>2011</b>                                                |                                                                                                                                                                                                                      |            |
|                                                         |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>NOVIEMBRE</b>                                           |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| ★ 10                                                    | Contrato fijo discontinuo posterior a otro indefinido. No procede prestación por desempleo<br>T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 3074/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3901/2010 ..... | J 200/2012 | 18                                                         | No se computa la antigüedad en el acto del despido disciplinario<br>T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 1258/2011 de 18/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1142/2011 .....                              | J 205/2012 |
| <b>Tribunal Superior de Justicia de Aragón</b>          |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>Tribunal Superior de Justicia de Cataluña</b>           |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| <b>2011</b>                                             |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>2011</b>                                                |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| <b>NOVIEMBRE</b>                                        |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>OCTUBRE</b>                                             |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| ★ 9                                                     | Situaciones de desempleo e incapacidad temporal. Tratamiento de las prestaciones<br>T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 765/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 679/2011 .....                | J 197/2012 | 3                                                          | Accidente de trabajo. Moderación de la indemnización reconocida en instancia<br>T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6178/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3523/2011 .....                            | J 170/2012 |
| <b>2012</b>                                             |                                                                                                                                                                                                          |            | 3                                                          | Despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad<br>T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6166/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3159/2011 .....                                               | J 169/2012 |
| <b>ENERO</b>                                            |                                                                                                                                                                                                          |            | 3                                                          | Despido objetivo. Inexistencia de indemnización a la entrega de la comunicación escrita<br>T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6158/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3311/2011 .....                 | J 168/2012 |
| 31                                                      | Endesa. Accidente laboral. Recargo de prestaciones<br>T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 31/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 6/2012 .....                                                 | J 208/2012 | 4                                                          | Derecho de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a que les sea retribuido el exceso de jornada<br>T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6218/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3073/2011 ..... | J 175/2012 |
| <b>Tribunal Superior de Justicia de Baleares</b>        |                                                                                                                                                                                                          |            | 4                                                          | Despido objetivo por causas organizativas y de producción. Improcedente<br>T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6190/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2371/2011 .....                                 | J 174/2012 |
| <b>2011</b>                                             |                                                                                                                                                                                                          |            | 5                                                          | Denegación de pensión de viudedad por falta de cotización del fallecido<br>T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6228/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2188/2010 .....                                 | J 182/2012 |
| <b>NOVIEMBRE</b>                                        |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>Tribunal Superior de Justicia de Extremadura</b>        |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| ★ 9                                                     | Subcontratación de servicios de información en AENA. Concepto de propia actividad<br>T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 521/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 533/2011 .....             | J 195/2012 | <b>2011</b>                                                |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| <b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León</b> |                                                                                                                                                                                                          |            | <b>NOVIEMBRE</b>                                           |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| <b>2011</b>                                             |                                                                                                                                                                                                          |            |                                                            |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| <b>NOVIEMBRE</b>                                        |                                                                                                                                                                                                          |            |                                                            |                                                                                                                                                                                                                      |            |
| ★ 2                                                     | Sucesión de empresas. Trabajadores con discapacidad de Centros Especiales de Empleo<br>T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 02/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1813/2011 .....                | J 189/2012 | ★ 10                                                       | Consecuencias de la falta de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social<br>T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 518/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 430/2011 .....                       | J 198/2012 |
| ★ 9                                                     | Despido objetivo. Obligación de puesta a disposición de la indemnización<br>T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1635/2011 .....                           | J 196/2012 |                                                            |                                                                                                                                                                                                                      |            |



# REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

| Día                                                                               | Síntesis                                                                                                                                                                                                                          | Marginal   | Día                                                                             | Síntesis                                                                                                                                                                                                                                        | Marginal   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Tribunal Superior de Justicia de Galicia</b><br><b>2011</b><br><b>OCTUBRE</b>  |                                                                                                                                                                                                                                   |            | <b>Tribunal Superior de Justicia de Madrid</b><br><b>2011</b><br><b>OCTUBRE</b> |                                                                                                                                                                                                                                                 |            |
| 3                                                                                 | Derechos fundamentales. Libertad sindical. Convocatoria de asamblea realizada por la empresa<br>T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4248/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2822/2011 .....                          | J 171/2012 | 6                                                                               | Excedencia por cuidado de hijo. Reingreso<br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 795/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 824/2011 .....                                                                                              | J 186/2012 |
| 4                                                                                 | Inexistencia de relación laboral. Trabajo benévolo de manera altruista y solidaria<br>T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4319/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2266/2011 .....                                    | J 176/2012 | 7                                                                               | Despido improcedente. Cese por jubilación forzosa. Convenio colectivo<br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 827/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3254/2011 .....                                                                 | J 201/2012 |
| 5                                                                                 | Despido disciplinario improcedente. Hurto del trabajador no acreditado<br>T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4276/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2401/2011 .....                                                | J 183/2012 | 7                                                                               | Despido improcedente. Jubilación forzosa establecida en convenio colectivo<br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 845/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2771/2011 .....                                                            | J 188/2012 |
| <b>NOVIEMBRE</b>                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |            | 7                                                                               | Extinción contractual por denegación administrativa de renovación de permiso de trabajo<br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 839/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2722/2011 .....                                               | J 187/2012 |
| ★ 7                                                                               | <b>Contrato de obra o servicio. Campaña de prevención de incendios. Naturaleza temporal</b><br>T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4814/2011 de 07/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3093/2011 .....                           | J 190/2012 | ★ 17                                                                            | <b>No se computará como inasistencia al trabajo los días de descanso por maternidad para calcular el complemento de productividad</b><br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 667/2011 de 17/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 4696/2011 ..... | J 110/2012 |
| ★ 8                                                                               | <b>Futbolista profesional. Reclamación de derechos de imagen. Incompetencia del orden social</b><br>T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4901/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 246/2008 .....                       | J 192/2012 | <b>NOVIEMBRE</b>                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                 |            |
| ★ 8                                                                               | <b>Relación laboral de profesores de la Administración. Contratos fijos discontinuos</b><br>T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4949/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1026/2011 .....                              | J 193/2012 | ★ 7                                                                             | <b>Sucesión de empresa. Requisitos de la identidad de plantillas</b><br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 886/2011 de 07/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4817/2011 .....                                                                  | J 191/2012 |
| <b>Tribunal Superior de Justicia de La Rioja</b><br><b>2011</b><br><b>OCTUBRE</b> |                                                                                                                                                                                                                                   |            | ★ 8                                                                             | <b>Causas de extinción del contrato de interinidad. Negociación colectiva</b><br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 727/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4081/2011 .....                                                         | J 194/2012 |
| 7                                                                                 | Sucesión empresarial. Transmisión de entidad económica<br>T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 371/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 383/2011 .....                                                                 | J 202/2012 | ★ 10                                                                            | <b>Jubilación forzosa por edad. Medidas de fomento del empleo</b><br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 932/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1810/2011 .....                                                                     | J 199/2012 |
| <b>2012</b><br><b>ENERO</b>                                                       |                                                                                                                                                                                                                                   |            | 16                                                                              | Conflicto colectivo. Metro de Madrid. Inexistencia de discriminación<br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 758/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 2899/2011 .....                                                                  | J 203/2012 |
| 24                                                                                | Accidente laboral. Supeditación del recargo a la efectiva transgresión de la normativa preventiva. Actas de la inspección<br>T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 12/2012 de 24/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 2/2012 ..... | J 207/2012 | 16                                                                              | Pensión de jubilación. Trabajador que tiene cotizaciones en los Países Bajos<br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 913/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4462/2011 .....                                                          | J 204/2012 |

| Día                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Síntesis | Marginal | Día                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Síntesis | Marginal |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| <b>2012</b><br><b>FEBRERO</b><br>20 Conflicto colectivo. Huelga de Metro de Madrid ilegal. Inexistencia de servicios mínimos<br>T.S.J. Madrid Sala de lo Social de 20/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 139/2012 ..... J 209/2012                                                                                                                                                                                                             |          |          | <b>Tribunal Superior de Justicia de Valencia</b><br><b>2011</b><br><b>OCTUBRE</b><br>4 Concurrencia de prestaciones por desempleo y salarios de tramitación<br>T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2761/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1097/2011 ..... J 180/2012<br>4 Reducción de jornada impuesta por la empresa. Improcedencia<br>T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2738/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2158/2011 ..... J 179/2012<br>★ 4 AENA. Llamamientos forzosos. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral<br>T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2737/2011 de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1910/2011 ..... J 178/2012 |          |          |
| <b>Tribunal Superior de Justicia de Murcia</b><br><b>2011</b><br><b>OCTUBRE</b><br>3 Accidente laboral. Prescripción de la acción de reclamación de indemnización<br>T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 519/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 324/2011 J 172/2012<br>3 Despido objetivo. Defectos formales. Nulidad<br>T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 508/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 366/2011 J 173/2012 |          |          | <b>Tribunal Superior de Justicia del País Vasco</b><br><b>2011</b><br><b>OCTUBRE</b><br>4 Subsidio de desempleo. Requisitos para su percepción<br>T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1765/2011 ..... J 181/2012                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |          |
| <b>2012</b><br><b>ENERO</b><br>16 Devolución de las prestaciones por desempleo por viajar al extranjero<br>T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 13/2012 de 16/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 419/2011 J 206/2012                                                                                                                                                                                                                            |          |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |          |

### Audiencias Provinciales

| Día                                                                                                                                                                                                                                                  | Síntesis | Marginal | Día                                                                                                                                                                                                                                                    | Síntesis | Marginal |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| <b>Audiencia Provincial de Burgos</b><br><b>2011</b><br><b>SEPTIEMBRE</b><br>15 Delito de lesiones imprudentes. Inexistencia. Imprudencia del trabajador<br>A.P. Burgos n.º 275/2011 de 15/09/2011, Recurso de Apelación n.º 41/2011 .... J 125/2012 |          |          | <b>Audiencia Provincial de Tarragona</b><br><b>2011</b><br><b>OCTUBRE</b><br>24 Accidente de trabajo. Subcontratado. Responsabilidad extracontractual<br>A.P. Tarragona n.º 375/2011 de 24/10/2011, Recurso de Apelación n.º 235/2011 ..... J 126/2012 |          |          |

### Juzgados de lo Social

| Día                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Síntesis | Marginal |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| <b>Juzgado de lo Social de Albacete</b><br><b>Número 15</b><br><b>2012</b><br><b>FEBRERO</b><br>13 Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial. Falta de medidas de seguridad<br>Juz. Social Madrid (núm. 15) n.º 71/2012 de 13/02/2012, Procedimiento n.º 518/2011 .. J 167/2012 |          |          |

# REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

## ACCIDENTES DE TRABAJO

### Indemnización

Accidente de trabajo. Moderación de la indemnización reconocida en instancia:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6178/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3523/2011, IL J 170/2012

Accidente laboral. Prescripción de la acción de reclamación de indemnización:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 519/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 324/2011, IL J 172/2012

### Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Endesa. Accidente laboral. Recargo de prestaciones:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 31/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 6/2012, IL J 208/2012

Accidente laboral. Supeditación del recargo a la efectiva transgresión de la normativa preventiva. Actas de la inspección:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 12/2012 de 24/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 2/2012, IL J 207/2012

### Responsabilidad

Accidente de trabajo. Moderación de la indemnización reconocida en instancia:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6178/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3523/2011, IL J 170/2012

Accidente de trabajo. Subcontratado. Responsabilidad extracontractual:

- A.P. Tarragona n.º 375/2011 de 24/10/2011, Recurso de Apelación n.º 235/2011, IL J 126/2012

## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### Interinidad

Administración pública. Contrato eventual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 935/2011, IL J 139/2012

Contrato de interinidad por sustitución. Relación laboral indefinida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 734/2011, IL J 152/2012

Causas de extinción del contrato de interinidad. Negociación colectiva:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 727/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4081/2011, IL J 194/2012

### Salarios

Radio Televisión Española. Devengo de pagas extraordinarias:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 525/2011, IL J 137/2012

### Temporal

Administración pública. Contrato eventual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 935/2011, IL J 139/2012

## AFILIACIÓN

### Altas, bajas y variaciones de datos

Consecuencias de la falta de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 518/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 430/2011, IL J 198/2012

## AMIAMTO

### Medidas de prevención

Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial por daños:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 813/2011, IL J 166/2012

Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial. Falta de medidas de seguridad:

- Juz. Social Madrid (núm. 15) n.º 71/2012 de 13/02/2012, Procedimiento n.º 518/2011, IL J 167/2012

## ANTIGÜEDAD

No se computa la antigüedad en el acto del despido disciplinario:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 1258/2011 de 18/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1142/2011, IL J 205/2012

## ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Derechos fundamentales. Libertad sindical. Convocatoria de asamblea realizada por la empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4248/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2822/2011, IL J 171/2012

## CAUSAS OBJETIVAS

Despido objetivo por causas organizativas y de producción. Improcedente:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6190/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2371/2011, IL J 174/2012

## CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Sucesión de empresas. Trabajadores con discapacidad de Centros Especiales de Empleo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 02/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1813/2011, IL J 189/2012

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

AENA. Llamamientos forzados. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2737/2011 de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1910/2011, IL J 178/2012

## Excedencias

### Por cuidado de hijos y familiares

Excedencia por cuidado de hijo. Reingreso:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 795/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 824/2011, IL J 186/2012

## CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

### Complementos por situación y resultados de la empresa

### Retribución por objetivos

Renfe operadora. Retribución variable. Situación de IT:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 219/2011, IL J 140/2012

### Gratificaciones extraordinarias

### Abono

Radio Televisión Española. Devengo de pagas extraordinarias:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 525/2011, IL J 137/2012

### Horas extraordinarias

ADIF. Toma y deje. Horas extraordinarias:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1056/2011, IL J 154/2012

Derecho de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a que les sea retribuido el exceso de jornada:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6218/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3073/2011, IL J 175/2012

### Productividad

No se computará como inasistencia al trabajo los días de descanso por maternidad para calcular el complemento de productividad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 667/2011 de 17/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 4696/2011, IL J 110/2012

### Revisión salarial

Conflicto colectivo. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 180/2011 de 23/12/2011, Conflicto Colectivo n.º 235/2011, IL J 108/2012

## CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Conflicto colectivo. Condición más beneficiosa. Inexistencia:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 14/2012 de 03/02/2012, Conflicto Colectivo n.º 4/2012, IL J 124/2012

Conflicto colectivo. Estimación. Condición más beneficiosa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 8/2012 de 25/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 253/2011, IL J 127/2012

## CONFLICTOS COLECTIVOS

Conflicto colectivo. Metro de Madrid. Inexistencia de discriminación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 758/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 2899/2011, IL J 203/2012

### Desestimación

Conflicto colectivo. Administración pública. Preacuerdo retributivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación n.º 97/2010, IL J 118/2012

Conflicto colectivo. Convenio colectivo. Formación continua:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación n.º 216/2010, IL J 119/2012

Conflicto colectivo. Condición más beneficiosa. Inexistencia:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 14/2012 de 03/02/2012, Conflicto Colectivo n.º 4/2012, IL J 124/2012

Conflicto colectivo. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 180/2011 de 23/12/2011, Conflicto Colectivo n.º 235/2011, IL J 108/2012

## Estimación

Conflicto colectivo. Determinación de las tablas salariales aplicables:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/12/2011, Recurso de Casación n.º 32/2011, IL J 143/2012

Conflicto colectivo. Convenio colectivo. Obligación de cumplimiento.

Retrasos salariales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 3/2012 de 16/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 247/2011, IL J 122/2012

## Estimación parcial

Conflicto colectivo. Progresión en el nivel económico. Trabajadores fijos anteriormente temporales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 9/2012 de 25/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 229/2011, IL J 123/2012

## Procedimiento

Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 1/2012 de 13/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 240/2011, IL J 109/2012

## CONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

### Propia actividad

Contrata de servicios. Ayuntamiento. Propia actividad. Responsabilidad solidaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4197/2010, IL J 136/2012

### Sucesión de contratistas

Sucesión de empresas. Trabajadores con discapacidad de Centros Especiales de Empleo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 02/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1813/2011, IL J 189/2012

## CONTRATACIÓN LABORAL

### Modalidades

#### Contratación a tiempo parcial

Pensión de jubilación. Distinción entre jueces que trabajan a tiempo completo y otros a tiempo parcial:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 01/03/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-393/10, IL J 121/2012

#### Contrato fijo discontinuo

Relación laboral de profesores de la Administración. Contratos fijos discontinuos:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4949/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1026/2011, IL J 193/2012

### Tipología

#### Contratación temporal

#### contrato de interinidad

Contrato de interinidad por sustitución. Relación laboral indefinida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 734/2011, IL J 152/2012

## CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Subcontratación de servicios de información en AENA. Concepto de propia actividad:

- T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 521/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 533/2011, IL J 195/2012

## CONTRATO DE INTERINIDAD

Contrato de interinidad por sustitución. Relación laboral indefinida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 734/2011, IL J 152/2012

Causas de extinción del contrato de interinidad. Negociación colectiva:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 727/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4081/2011, IL J 194/2012

## CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

### Contrato de interinidad

Administración pública. Contrato eventual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 935/2011, IL J 139/2012

Contrato de interinidad por sustitución. Relación laboral indefinida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 734/2011, IL J 152/2012

Causas de extinción del contrato de interinidad. Negociación colectiva:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 727/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4081/2011, IL J 194/2012

### Contrato eventual por circunstancias de la producción

Administración pública. Contrato eventual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 935/2011, IL J 139/2012

## Contrato para obra o servicio determinados

Contrato de obra o servicio. Campaña de prevención de incendios. Naturaleza temporal:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4814/2011 de 07/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3093/2011, IL J 190/2012

## CONTRATO DE TRABAJO

### Contenido

Cláusula contractual de incentivos bonus. Interpretación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1203/2011, IL J 111/2012

### Contrato de relevo

Contrato de relevo. Base de cotización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3988/2010, IL J 130/2012

### Deportistas profesionales

Futbolista profesional. Reclamación derechos de imagen. Incompetencia del orden social:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4901/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 246/2008, IL J 192/2012

### Exclusiones

#### trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad

Inexistencia de relación laboral. Trabajo benévolo de manera altruista y solidaria:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4319/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2266/2011, IL J 176/2012

### Fijos-discontinuos (trabajos)

Relación laboral de profesores de la Administración. Contratos fijos discontinuos:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4949/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1026/2011, IL J 193/2012

### Obra o servicio determinado

Contrato de obra o servicio. Campaña de prevención de incendios. Naturaleza temporal:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4814/2011 de 07/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3093/2011, IL J 190/2012

### Parcial (a tiempo)

Pensión de jubilación. Distinción entre jueces que trabajan a tiempo completo y otros a tiempo parcial:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 01/03/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-393/10, IL J 121/2012

Derecho de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a que les sea retribuido el exceso de jornada:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6218/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3073/2011, IL J 175/2012

## CONVENIOS COLECTIVOS

Despido improcedente. Jubilación forzosa establecida en convenio colectivo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 845/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2771/2011, IL J 188/2012

### Impugnación

Impugnación de convenio colectivo. Lesividad a terceros. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/12/2011, Recurso de Casación n.º 2/2011, IL J 120/2012

### Inaplicación

Conflicto colectivo. Convenio colectivo. Obligación de cumplimiento. Retrasos salariales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 3/2012 de 16/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 247/2011, IL J 122/2012

## DAÑOS MORALES

### Indemnización

Indemnización por daños y perjuicios. Cuantía. Incapacidad temporal. Vulneración de derechos fundamentales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1136/2011, IL J 161/2012

Accidente laboral. Prescripción de la acción de reclamación de indemnización:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 519/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 324/2011, IL J 172/2012

## DEPORTISTAS PROFESIONALES

Futbolista profesional. Reclamación derechos de imagen. Incompetencia del orden social:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4901/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 246/2008, IL J 192/2012

## DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6166/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3159/2011, IL J 169/2012

Derechos fundamentales. Libertad sindical. Convocatoria de asamblea realizada por la empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4248/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2822/2011, IL J 171/2012

## DERECHO DE HUELGA

Conflicto colectivo. Desconvocatoria ilegal de paro parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación n.º 200/2010, IL J 114/2012

Conflicto colectivo. Huelga de Metro de Madrid ilegal. Inexistencia de servicios mínimos:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social de 20/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 139/2012, IL J 209/2012

## DERECHOS FUNDAMENTALES

Derechos fundamentales. Libertad sindical. Convocatoria de asamblea realizada por la empresa:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4248/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2822/2011, IL J 171/2012

AENA. Llamamientos forzosos. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2737/2011 de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1910/2011, IL J 178/2012

## Derecho a la tutela judicial efectiva

Despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6166/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3159/2011, IL J 169/2012

## Igualdad de derechos

Conflicto colectivo. Metro de Madrid. Inexistencia de discriminación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 758/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 2899/2011, IL J 203/2012

## No discriminación

No se computará como inasistencia al trabajo los días de descanso por maternidad para calcular el complemento de productividad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 667/2011 de 17/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 4696/2011, IL J 110/2012

## DESEMPLEO

Contrato fijo discontinuo posterior a otro indefinido. No procede prestación por desempleo:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 3074/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3901/2010, IL J 200/2012

## Compatibilidad

Prestaciones por desempleo. Indemnización por reducción de la prestación de servicios a tiempo parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4642/2010, IL J 133/2012

## Prestación no contributiva

### Mayor de 52 años

Subsidio de desempleo. Límite de rentas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 909/2011, IL J 134/2012

## Reconocimiento

Situaciones de desempleo e incapacidad temporal. Tratamiento de las prestaciones:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 765/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 679/2011, IL J 197/2012

## Subsidio

Subsidio de desempleo. Límite de rentas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 909/2011, IL J 134/2012

Subsidio de desempleo. Requisitos para su percepción:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1765/2011, IL J 181/2012

## DESPIDO

### Causas técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo por causas organizativas y de producción. Improcedente:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6190/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2371/2011, IL J 174/2012

### Consignación de indemnización

Despido improcedente. Consignación de indemnización. Error inexcusable:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1334/2011, IL J 155/2012

### Contrato de interinidad

Causas de extinción del contrato de interinidad. Negociación colectiva:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 727/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4081/2011, IL J 194/2012

### Contrato para obra o servicio determinado

Contrato de obra o servicio. Campaña de prevención de incendios. Naturaleza temporal:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4814/2011 de 07/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3093/2011, IL J 190/2012

## Disciplinario

### Improcedente

Despido disciplinario improcedente. Hurto del trabajador no acreditado:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4276/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2401/2011, IL J 183/2012

### Ejecución

Ejecución de sentencia de despido. Incidente de no readmisión. Prescripción. Salarios de tramitación no prescritos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1413/2011, IL J 165/2012

Despido objetivo. Obligación de puesta a disposición de la indemnización:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1635/2011, IL J 196/2012

Jubilación forzosa por edad. Medidas de fomento del empleo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 932/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1810/2011, IL J 199/2012

## Indemnización

Despido improcedente. Consignación de indemnización. Error inexcusable:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1334/2011, IL J 155/2012

Despido objetivo. Inexistencia de indemnización a la entrega de la comunicación escrita:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6158/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3311/2011, IL J 168/2012

## Nulo

Despido objetivo. Defectos formales. Nulidad:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 508/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 366/2011, IL J 173/2012

## Objetivo

Despido objetivo. Obligación de puesta a disposición de la indemnización:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1635/2011, IL J 196/2012

Despido objetivo. Defectos formales. Nulidad:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 508/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 366/2011, IL J 173/2012

## DESPLAZAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

### Desempleo

Devolución de las prestaciones por desempleo por viajar al extranjero:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 13/2012 de 16/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 419/2011, IL J 206/2012

## DISCRIMINACIÓN

Conflicto colectivo. Metro de Madrid. Inexistencia de discriminación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 758/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 2899/2011, IL J 203/2012

### Por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión etc (prohibición)

No se computará como inasistencia al trabajo los días de descanso por maternidad para calcular el complemento de productividad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 667/2011 de 17/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 4696/2011, IL J 110/2012

## ENFERMEDAD PROFESIONAL

Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial. Falta de medidas de seguridad:

- Juz. Social Madrid (núm. 15) n.º 71/2012 de 13/02/2012, Procedimiento n.º 518/2011, IL J 167/2012

## Cobertura del riesgo

Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial por daños:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 813/2011, IL J 166/2012

## EXCEDENCIAS

### Por cuidado de familiares

Excedencia por cuidado de hijo. Reingreso:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 795/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 824/2011, IL J 186/2012

## Voluntaria

Excedencia voluntaria. Denegación del reingreso por inexistencia de vacante:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2605/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 211/2010, IL J 184/2012

## EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Responsabilidad patrimonial. Inexistencia. Denegación y posterior aprobación de ERE:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 27/12/2011, Recurso de Casación n.º 6681/2009, IL J 159/2012

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Extinción contractual por denegación administrativa de renovación de permiso de trabajo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 839/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2722/2011, IL J 187/2012

## Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo. Obligación de puesta a disposición de la indemnización:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1635/2011, IL J 196/2012

Despido objetivo por causas organizativas y de producción. Improcedente:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6190/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2371/2011, IL J 174/2012

## Causas objetivas

Extinción del contrato por causas objetivas. Puesta a disposición de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1667/2011, IL J 135/2012

Despido objetivo. Inexistencia de indemnización a la entrega de la comunicación escrita:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6158/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3311/2011, IL J 168/2012

Despido objetivo por causas organizativas y de producción. Improcedente:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6190/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2371/2011, IL J 174/2012

## Despido disciplinario

Despido disciplinario procedente. Uso privado del acceso a internet por el trabajador:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2310/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2121/2011, IL J 185/2012

No se computa la antigüedad en el acto del despido disciplinario:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 1258/2011 de 18/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1142/2011, IL J 205/2012

## Despido improcedente

Despido improcedente. Consignación de indemnización. Error inexcusable:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1334/2011, IL J 155/2012

Despido improcedente. Cese por jubilación forzosa. Convenio colectivo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 827/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3254/2011, IL J 201/2012

Despido improcedente. Jubilación forzosa establecida en convenio colectivo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 845/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2771/2011, IL J 188/2012

## Despido nulo

Despido nulo. Petición del empresario de que abandone su baja laboral y se reincorpore al trabajo:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2593/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 402/2011, IL J 177/2012

Despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6166/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3159/2011, IL J 169/2012

## Despido por causas objetivas

Despido objetivo. Inexistencia de indemnización a la entrega de la comunicación escrita:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6158/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3311/2011, IL J 168/2012

Despido objetivo por causas organizativas y de producción. Improcedente:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6190/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2371/2011, IL J 174/2012

Despido objetivo. Defectos formales. Nulidad:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 508/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 366/2011, IL J 173/2012

## Indemnización

Extinción del contrato por causas objetivas. Puesta a disposición de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1667/2011, IL J 135/2012

## Jubilación

Jubilación forzosa por edad. Medidas de fomento del empleo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 932/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1810/2011, IL J 199/2012

## Liquidación y finiquito

Finiquito. Valor liberatorio. No se estima:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 107/2011, IL J 131/2012

## Por causas objetivas

Despido objetivo por causas organizativas y de producción. Improcedente:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6190/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2371/2011, IL J 174/2012

## Por cumplimiento de lo pactado

### Ejecución de la obra o servicio

Contrato de obra o servicio. Campaña de prevención de incendios. Naturaleza temporal:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4814/2011 de 07/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3093/2011, IL J 190/2012

## EXTRANJEROS

### Autorización para trabajar

Contratación de trabajadoras extranjeras sin autorización. Actividad de alterne. Recurso de revisión. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 12/01/2012, Recurso de Revisión n.º 23/2010, IL J 162/2012

### Permiso de trabajo

Extinción contractual por denegación administrativa de renovación de permiso de trabajo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 839/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2722/2011, IL J 187/2012

## Sanciones por infracción de la LO 4/2000

Contratación de trabajadoras extranjeras sin autorización. Actividad de alterne. Recurso de revisión. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 12/01/2012, Recurso de Revisión n.º 23/2010, IL J 162/2012

## FALTA DE CONTRADICCIÓN

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 304/2011, IL J 113/2012

## FINIQUITO

Finiquito. Valor liberatorio. No se estima:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 107/2011, IL J 131/2012

## FOMENTO DEL EMPLEO

### Convenios de colaboración social

#### Administración del Estado

Contrato de colaboración social. Temporalidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1353/2011, IL J 115/2012

## FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

### Salarios e indemnizaciones

Fondo de Garantía Salarial. Responsabilidad subsidiaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1482/2011, IL J 157/2012

## HORAS EXTRAORDINARIAS

ADIF. Toma y deje. Horas extraordinarias:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1056/2011, IL J 154/2012

Derecho de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a que les sea retribuido el exceso de jornada:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6218/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3073/2011, IL J 175/2012

## HUELGA

### Ilegal

Conflicto colectivo. Desconvocatoria ilegal de paro parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación n.º 200/2010, IL J 114/2012

Conflicto colectivo. Huelga de Metro de Madrid ilegal. Inexistencia de servicios mínimos:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social de 20/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 139/2012, IL J 209/2012

### Servicios esenciales

Conflicto colectivo. Huelga de Metro de Madrid ilegal. Inexistencia de servicios mínimos:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social de 20/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 139/2012, IL J 209/2012

## IGUALDAD

Conflicto colectivo. Metro de Madrid. Inexistencia de discriminación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 758/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 2899/2011, IL J 203/2012

AENA. Llamamientos forzados. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2737/2011 de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1910/2011, IL J 178/2012

## INCAPACIDAD PERMANENTE

### Incapacidad permanente total

- Accidente laboral. Prescripción de la acción de reclamación de indemnización:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 519/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 324/2011, IL J 172/2012

## INCAPACIDAD TEMPORAL

### Desempleo

- Situaciones de desempleo e incapacidad temporal. Tratamiento de las prestaciones:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 765/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 679/2011, IL J 197/2012

### Prestación económica

#### Duración

- Subsidio por IT. Agotamiento del período máximo en situación de IT:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1499/2011, IL J 141/2012

## INDENMIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

- Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial. Falta de medidas de seguridad:
- Juz. Social Madrid (núm. 15) n.º 71/2012 de 13/02/2012, Procedimiento n.º 518/2011, IL J 167/2012

### Aplicación de baremos

- Indemnización por daños y perjuicios. Cuantía. Incapacidad temporal. Vulneración de derechos fundamentales:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1136/2011, IL J 161/2012

### Daños indemnizables

- Indemnización por daños y perjuicios. Cuantía. Incapacidad temporal. Vulneración de derechos fundamentales:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1136/2011, IL J 161/2012

### Daños morales

- Indemnización por daños y perjuicios. Cuantía. Incapacidad temporal. Vulneración de derechos fundamentales:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1136/2011, IL J 161/2012

## INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES

### Competencias administrativas

- Contratación de trabajadoras extranjeras sin autorización. Actividad de alterne. Recurso de revisión. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 12/01/2012, Recurso de Revisión n.º 23/2010, IL J 162/2012

## INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS, AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS

### Afiliación, altas y bajas

- Consecuencias de la falta de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 518/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 430/2011, IL J 198/2012

## JUBILACIÓN

### Contrato a tiempo parcial

- Pensión de jubilación. Distinción entre jueces que trabajan a tiempo completo y otros a tiempo parcial:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 01/03/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-393/10, IL J 121/2012

### Contrato de relevo-jubilación parcial

- Contrato de relevo. Base de cotización:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3988/2010, IL J 130/2012
- Jubilación parcial. Requisitos. Contrato de relevo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4268/2010, IL J 156/2012

### Jubilación forzosa

- Despido improcedente. Cese por jubilación forzosa. Convenio colectivo:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 827/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3254/2011, IL J 201/2012
- Despido improcedente. Jubilación forzosa establecida en convenio colectivo:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 845/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2771/2011, IL J 188/2012
- Jubilación forzosa por edad. Medidas de fomento del empleo:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 932/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1810/2011, IL J 199/2012

### Prestaciones

- Pensión de jubilación. Trabajador que tiene cotizaciones en los Países Bajos:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 913/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4462/2011, IL J 204/2012

### Seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI)

- Vejez SOVI. Días cotizados. Ley 3/2007:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 589/2011, IL J 142/2012

## JURISDICCIÓN SOCIAL

### Incompetencia

- Trabajador autónomo económicamente dependiente. Requisitos para su existencia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1007/2011, IL J 112/2012

## LIBERTAD SINDICAL

### Titularidad del derecho

#### Libertad sindical y empresarios

- Revocación de representante legal de los trabajadores en la empresa:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1253/2011, IL J 160/2012

### Tutela del derecho fundamental

- Derechos fundamentales. Libertad sindical. Convocatoria de asamblea realizada por la empresa:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4248/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2822/2011, IL J 171/2012

### Tutela y represión de conductas antisindicales

- Revocación de representante legal de los trabajadores en la empresa:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1253/2011, IL J 160/2012

## MATERNIDAD

### Cotización

- Vejez SOVI. Días cotizados. Ley 3/2007:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 589/2011, IL J 142/2012

### Permiso de maternidad

- No se computará como inasistencia al trabajo los días de descanso por maternidad para calcular el complemento de productividad:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 667/2011 de 17/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 4696/2011, IL J 110/2012

## MINUSVÁLIDOS

### Centros especiales de empleo

- Sucesión de empresas. Trabajadores con discapacidad de Centros Especiales de Empleo:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 02/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1813/2011, IL J 189/2012

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

### Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Reducción de jornada impuesta por la empresa. Improcedencia:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2738/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2158/2011, IL J 179/2012

### Sustancial de las condiciones de trabajo

- Profesores de religión. Modificación de jornada:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 480/2011, IL J 150/2012
- Profesores de religión. Modificación de las condiciones laborales:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4040/2009, IL J 148/2012
- Profesores de religión. Relación laboral. Adecuación a las necesidades de cada curso escolar:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 611/2011, IL J 146/2012
- Profesores de religión. Relación laboral especial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 25/2011, IL J 147/2012
- Conflicto colectivo. Condición más beneficiosa. Inexistencia:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 14/2012 de 03/02/2012, Conflicto Colectivo n.º 4/2012, IL J 124/2012

## MUERTE Y SUPERVIVENCIA

### Pensión de viudedad

- Pensión de viudedad. Divorciada sin pensión compensatoria:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1609/2011, IL J 164/2012
- Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 886/2011, IL J 153/2012

Viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1147/2011, IL J 151/2012

Denegación de pensión de viudedad por falta de cotización del fallecido:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6228/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2188/2010, IL J 182/2012

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Causas de extinción del contrato de interinidad. Negociación colectiva:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 727/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4081/2011, IL J 194/2012

## PENSIÓN

### De jubilación

Pensión de jubilación. Trabajador que tiene cotizaciones en los Países Bajos:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 913/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4462/2011, IL J 204/2012

### De viudedad

Denegación de pensión de viudedad por falta de cotización del fallecido:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6228/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2188/2010, IL J 182/2012

## PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA

Extinción contractual por denegación administrativa de renovación de permiso de trabajo:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 839/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2722/2011, IL J 187/2012

## PRESCRIPCIÓN

### Acciones y derechos

Interrupción de la prescripción. Efectos del desistimiento de la demanda:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1113/2011, IL J 158/2012

Conflicto colectivo. Progresión en el nivel económico. Trabajadores fijos anteriormente temporales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 9/2012 de 25/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 229/2011, IL J 123/2012

### De acción ejecutiva

Ejecución de sentencia de despido. Incidente de no readmisión. Prescripción. Salarios de tramitación no prescritos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1413/2011, IL J 165/2012

### Interrupción

Interrupción de la prescripción. Efectos del desistimiento de la demanda:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1113/2011, IL J 158/2012

## PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Contrato fijo discontinuo posterior a otro indefinido. No procede prestación por desempleo:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 3074/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3901/2010, IL J 200/2012

Subsidio de desempleo. Requisitos para su percepción:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1765/2011, IL J 181/2012

### Compatibilidades e incompatibilidades

Prestaciones por desempleo. Indemnización por reducción de la prestación de servicios a tiempo parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4642/2010, IL J 133/2012

Concurrencia de prestaciones por desempleo y salarios de tramitación:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2761/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1097/2011, IL J 180/2012

### Nacimiento, duración y extinción

Situaciones de desempleo e incapacidad temporal. Tratamiento de las prestaciones:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 765/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 679/2011, IL J 197/2012

### Obligaciones y responsabilidades

Devolución de las prestaciones por desempleo por viajar al extranjero:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 13/2012 de 16/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 419/2011, IL J 206/2012

## PRESTACIONES POR JUBILACIÓN

Pensión de jubilación. Trabajador que tiene cotizaciones en los Países Bajos:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 913/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4462/2011, IL J 204/2012

## PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

### Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Divorciada sin pensión compensatoria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1609/2011, IL J 164/2012

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 886/2011, IL J 153/2012

Viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1147/2011, IL J 151/2012

Denegación de pensión de viudedad por falta de cotización del fallecido:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6228/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2188/2010, IL J 182/2012

## PRESTACIONES

### Compatibilidad de las pensiones

Concurrencia de prestaciones por desempleo y salarios de tramitación:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2761/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1097/2011, IL J 180/2012

### Concurrencia

Concurrencia de prestaciones por desempleo y salarios de tramitación:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2761/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1097/2011, IL J 180/2012

### Desempleo

Contrato fijo discontinuo posterior a otro indefinido. No procede prestación por desempleo:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 3074/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 3901/2010, IL J 200/2012

Situaciones de desempleo e incapacidad temporal. Tratamiento de las prestaciones:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 765/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 679/2011, IL J 197/2012

Devolución de las prestaciones por desempleo por viajar al extranjero:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 13/2012 de 16/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 419/2011, IL J 206/2012

### Jubilación

Pensión de jubilación. Trabajador que tiene cotizaciones en los Países Bajos:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 913/2011 de 16/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4462/2011, IL J 204/2012

### Contrato de relevo jubilación parcial

Contrato de relevo. Base de cotización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3988/2010, IL J 130/2012

Jubilación parcial. Requisitos. Contrato de relevo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4268/2010, IL J 156/2012

### Por desempleo

Situaciones de desempleo e incapacidad temporal. Tratamiento de las prestaciones:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 765/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 679/2011, IL J 197/2012

Devolución de las prestaciones por desempleo por viajar al extranjero:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 13/2012 de 16/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 419/2011, IL J 206/2012

### Subsidio de desempleo

Subsidio de desempleo. Requisitos para su percepción:

- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1765/2011, IL J 181/2012

### Viudedad

Denegación de pensión de viudedad por falta de cotización del fallecido:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6228/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2188/2010, IL J 182/2012

## PRINCIPIO DE IGUALDAD

### Igualdad de retribución

Conflicto colectivo. Progresión en el nivel económico. Trabajadores fijos anteriormente temporales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 9/2012 de 25/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 229/2011, IL J 123/2012

### Igualdad de trato

Conflicto colectivo. Progresión en el nivel económico. Trabajadores fijos anteriormente temporales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 9/2012 de 25/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 229/2011, IL J 123/2012

## PROCEDIMIENTO LABORAL

### Conflicto colectivo

Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 1/2012 de 13/01/2012, Conflicto Colectivo n.º 240/2011, IL J 109/2012

### Ejecución

#### De sentencias firmes de despido

Ejecución de sentencia de despido. Incidente de no readmisión. Prescripción. Salarios de tramitación no prescritos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1413/2011, IL J 165/2012



## Recursos impropios

### Recurso de revisión

- Demanda de revisión. Maquinación fraudulenta. Desestimación:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/11/2011, Recurso de Revisión n.º 8/2010, IL J 132/2012

## PRODUCTIVIDAD

- No se computará como inasistencia al trabajo los días de descanso por maternidad para calcular el complemento de productividad:
  - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 667/2011 de 17/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 4696/2011, IL J 110/2012

## PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- Prestaciones por desempleo. Indemnización por reducción de la prestación de servicios a tiempo parcial:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4642/2010, IL J 133/2012
- Devolución de las prestaciones por desempleo por viajar al extranjero:
  - T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 13/2012 de 16/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 419/2011, IL J 206/2012
- Subsidio de desempleo. Requisitos para su percepción:
  - T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 1765/2011, IL J 181/2012

## RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

- Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial por daños:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 813/2011, IL J 166/2012
- Endesa. Accidente laboral. Recargo de prestaciones:
  - T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 31/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 6/2012, IL J 208/2012
- Accidente laboral. Supeditación del recargo a la efectiva transgresión de la normativa preventiva. Actas de la inspección:
  - T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 12/2012 de 24/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 2/2012, IL J 207/2012

### Procedente

- Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4142/2010, IL J 163/2012

## REDUCCIÓN DE JORNADA

- Modificación de las condiciones laborales. Reducción de jornada. Profesores de religión:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1259/2010, IL J 145/2012
- Reducción de jornada impuesta por la empresa. Improcedencia:
  - T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2738/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2158/2011, IL J 179/2012

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Faltas

### Graves

#### Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza

- Despido disciplinario procedente. Uso privado del acceso a internet por el trabajador:
  - T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2310/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2121/2011, IL J 185/2012

## RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTONOMOS

### Viudedad

- Denegación de pensión de viudedad por falta de cotización del fallecido:
  - T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6228/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2188/2010, IL J 182/2012

## REINCORPORACIÓN TRAS EXCEDENCIA

- Excedencia voluntaria. Denegación del reingreso por inexistencia de vacante:
  - T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2605/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 211/2010, IL J 184/2012
- Excedencia por cuidado de hijo. Reingreso:
  - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 795/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 824/2011, IL J 186/2012

## RELACIÓN LABORAL

### Existencia

- Contratación de trabajadoras extranjeras sin autorización. Actividad de alterne. Recurso de revisión. Desestimación:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 12/01/2012, Recurso de Revisión n.º 23/2010, IL J 162/2012

- Relación laboral de profesores de la Administración. Contratos fijos discontinuos:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4949/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1026/2011, IL J 193/2012

### No existencia

- Inexistencia de relación laboral. Trabajo benévolo de manera altruista y solidaria:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4319/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2266/2011, IL J 176/2012

## RELACIONES LABORALES ESPECIALES

### Deportistas profesionales

- Futbolista profesional. Reclamación derechos de imagen. Incompetencia del orden social:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4901/2011 de 08/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 246/2008, IL J 192/2012

### Profesores de religión

- Modificación de las condiciones laborales. Reducción de jornada. Profesores de religión:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1259/2010, IL J 145/2012
- Profesores de religión. Modificación de jornada:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 480/2011, IL J 150/2012
- Profesores de religión. Modificación de las condiciones laborales:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4040/2009, IL J 148/2012
- Profesores de religión. Relación laboral. Adecuación a las necesidades de cada curso escolar:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 611/2011, IL J 146/2012
- Profesores de religión. Relación laboral especial:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 25/2011, IL J 147/2012

## REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

### Comité de empresa

- Revocación de representante legal de los trabajadores en la empresa:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1253/2011, IL J 160/2012

## RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

- Responsabilidad patrimonial. Inexistencia. Denegación y posterior aprobación de ERE:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 27/12/2011, Recurso de Casación n.º 6681/2009, IL J 159/2012
- Responsabilidad patrimonial. Leyes inconstitucionales. RD-L 5/2002:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/09/2011, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 717/2009, IL J 129/2012
- Responsabilidad patrimonial. RD-L 5/2002. Allanamiento:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/09/2011, Recurso Contencioso-Administrativo n.º 388/2009, IL J 128/2012

### Otros

- Responsabilidad patrimonial. Inexistencia. Denegación y posterior aprobación de ERE:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 27/12/2011, Recurso de Casación n.º 6681/2009, IL J 159/2012

## RESPONSABILIDAD

### Responsabilidad civil

- Accidente laboral. Responsabilidad civil. Aseguradoras:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Civil de 20/12/2011, Recurso de Casación n.º 116/2008, IL J 149/2012

### Responsabilidad extracontractual

- Accidente de trabajo. Subcontratado. Responsabilidad extracontractual:
  - A.P. Tarragona n.º 375/2011 de 24/10/2011, Recurso de Apelación n.º 235/2011, IL J 126/2012

### Responsabilidad solidaria

- Contrata de servicios. Ayuntamiento. Propia actividad. Responsabilidad solidaria:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4197/2010, IL J 136/2012
- Accidente de trabajo. Moderación de la indemnización reconocida en instancia:
  - T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6178/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3523/2011, IL J 170/2012

## SALARIO

### Complementos o pluses: Productividad

- No se computará como inasistencia al trabajo los días de descanso por maternidad para calcular el complemento de productividad:
  - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 667/2011 de 17/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 4696/2011, IL J 110/2012

### Horas extraordinarias

- Derecho de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a que les sea retribuido el exceso de jornada:
  - T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6218/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3073/2011, IL J 175/2012

## SEGURIDAD SOCIAL

### Falta de afiliación

- Consecuencias de la falta de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 518/2011 de 10/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 430/2011, IL J 198/2012

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Amianto

- Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial por daños:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 813/2011, IL J 166/2012
- Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial. Falta de medidas de seguridad:
- Juz. Social Madrid (núm. 15) n.º 71/2012 de 13/02/2012, Procedimiento n.º 518/2011, IL J 167/2012

### Recargo por falta de medidas de seguridad

- Endesa. Accidente laboral. Recargo de prestaciones:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 31/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 6/2012, IL J 208/2012
- Accidente laboral. Supeditación del recargo a la efectiva transgresión de la normativa preventiva. Actas de la inspección:
- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 12/2012 de 24/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 2/2012, IL J 207/2012

### Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

- Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4142/2010, IL J 163/2012
- Accidente de trabajo. Subcontratado. Responsabilidad extracontractual:
- A.P. Tarragona n.º 375/2011 de 24/10/2011, Recurso de Apelación n.º 235/2011, IL J 126/2012

### Responsabilidad por recargo de prestaciones

- Enfermedad profesional. Amianto. Responsabilidad empresarial por daños:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 813/2011, IL J 166/2012
- Endesa. Accidente laboral. Recargo de prestaciones:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 31/2012 de 31/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 6/2012, IL J 208/2012
- Accidente laboral. Supeditación del recargo a la efectiva transgresión de la normativa preventiva. Actas de la inspección:
- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 12/2012 de 24/01/2012, Recurso de Suplicación n.º 2/2012, IL J 207/2012

## SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

- Accidente laboral. Responsabilidad civil. Aseguradoras:
- Tribunal Supremo Sala de lo Civil de 20/12/2011, Recurso de Casación n.º 116/2008, IL J 149/2012

## SERVICIOS MÍNIMOS

- Conflicto colectivo. Huelga de Metro de Madrid ilegal. Inexistencia de servicios mínimos:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social de 20/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 139/2012, IL J 209/2012

### Huelga

- Conflicto colectivo. Huelga de Metro de Madrid ilegal. Inexistencia de servicios mínimos:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social de 20/02/2012, Recurso de Suplicación n.º 139/2012, IL J 209/2012

## SUBCONTRATAS

- Subcontratación de servicios de información en AENA. Concepto de propia actividad:
- T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 521/2011 de 09/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 533/2011, IL J 195/2012

## SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

- Sucesión de contratas. Sucesión de empresas:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4665/2010, IL J 138/2012
- Sucesión empresarial. Transmisión de entidad económica:
- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 371/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 383/2011, IL J 202/2012

## SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

- Sucesión de contratas. Sucesión de empresas:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4665/2010, IL J 138/2012
- Sucesión de empresas. Trabajadores con discapacidad de Centros Especiales de Empleo:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 02/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 1813/2011, IL J 189/2012

- Sucesión empresarial. Transmisión de entidad económica:
- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 371/2011 de 07/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 383/2011, IL J 202/2012
- Sucesión de empresa. Requisitos de la identidad de plantillas:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 886/2011 de 07/11/2011, Recurso de Suplicación n.º 4817/2011, IL J 191/2012

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Excedencias

#### Por cuidado de hijos y familiares

- Excedencia por cuidado de hijo. Reingreso:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 795/2011 de 06/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 824/2011, IL J 186/2012

#### Voluntaria

- Excedencia voluntaria. Denegación del reingreso por inexistencia de vacante:
- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 2605/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 211/2010, IL J 184/2012

## TIEMPO DE TRABAJO

### Jornada

#### A tiempo parcial

- Pensión de jubilación. Distinción entre jueces que trabajan a tiempo completo y otros a tiempo parcial:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 01/03/2012, Cuestión Prejudicial n.º C-393/10, IL J 121/2012

### Especiales

#### Horas extraordinarias

- Derecho de los trabajadores con contrato a tiempo parcial a que les sea retribuido el exceso de jornada:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6218/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 3073/2011, IL J 175/2012

### Modificación

- Profesores de religión. Modificación de jornada:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 480/2011, IL J 150/2012

### Reducción de jornada

- Modificación de las condiciones laborales. Reducción de jornada. Profesores de religión:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1259/2010, IL J 145/2012
- Modificación de las condiciones laborales. Reducción de jornada. Profesores de religión:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1259/2010, IL J 145/2012
- Reducción de jornada impuesta por la empresa. Improcedencia:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 2738/2011 de 04/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2158/2011, IL J 179/2012

## TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- Trabajador autónomo económicamente dependiente. Requisitos para su existencia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1007/2011, IL J 112/2012

## TRANSPORTES POR CARRETERA

### Conductores

- Transporte por carretera. Sanciones administrativas:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/11/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 887/2011, IL J 116/2012

## TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

- Derechos fundamentales. Libertad sindical. Convocatoria de asamblea realizada por la empresa:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 4248/2011 de 03/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2822/2011, IL J 171/2012

## VIUDEDAD

### Inexistencia de vínculo matrimonial

- Pensión de viudedad. Divorciada sin pensión compensatoria:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/01/2012, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1609/2011, IL J 164/2012
- Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 886/2011, IL J 153/2012
- Viudedad. Pareja de hecho. Acreditación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/12/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1147/2011, IL J 151/2012

### Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos

- Denegación de pensión de viudedad por falta de cotización del fallecido:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 6228/2011 de 05/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 2188/2010, IL J 182/2012

## REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 9: J 159/2012, J 178/2012; Art. 14: J 110/2012, J 171/2012, J 203/2012; Art. 24: J 159/2012, J 169/2012, J 171/2012, J 207/2012; Art. 28: J 108/2012, J 171/2012; Art. 37: J 122/2012; Art. 39: J 178/2012; Art. 103: J 178/2012
- **Directiva 77/187 del consejo, de 14 de febrero de 1977. Derechos trabajadores. Traspasos de empresas:** Ind. de la norma único: J 191/2012
- **Convenio número 158 de la OIT. Terminación del trabajo:** Ind. de la norma único: J 190/2012
- **Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre. Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial:** Ind. de la norma único: J 121/2012
- **Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre. Marco general de la igualdad trato en el empleo y ocupación:** Art. 6: J 199/2012; Art. 7: J 199/2012
- **Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo. Derechos de los trabajadores en traspaso de empresas:** Ind. de la norma único: J 138/2012, J 191/2012
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1115: J 111/2012; Art. 1145: J 149/2012; Art. 1256: J 109/2012, J 111/2012; Art. 1289: J 131/2012; Art. 1809: J 131/2012; Art. 1815: J 131/2012; Art. 1902: J 149/2012; Art. 1903: J 149/2012; Art. 1973: J 158/2012
- **Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio. Poder judicial:** Art. 11.3: J 159/2012
- **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero. Derechos y libertades de los extranjeros en España:** Art. 54: J 162/2012
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Educación:** Art. 117: J 120/2012; Disp. adic. 2: J 145/2012, J 146/2012, J 147/2012; Disp. adic. 3: J 145/2012, J 148/2012, J 150/2012
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Art. 3: J 110/2012; Art. 14: J 110/2012, J 178/2012; Art. 44: J 178/2012; Art. 51: J 110/2012; Disp. adic. 18: J 142/2012
- **Ley 13/1982, de 7 de abril. Integración social de los minusválidos:** Art. 37: J 189/2012; Art. 37: J 189/2012; Art. 38: J 189/2012; Art. 42: J 189/2012
- **Ley 16/1987, de 30 de julio. Ordenación de los transportes terrestres:** Art. 138: J 116/2012
- **Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común:** Art. 56: J 187/2012; Art. 57: J 187/2012, J 198/2012; Art. 94: J 187/2012
- **Ley 13/1995, de 18 de mayo. Contratos de las Administraciones Públicas:** Art. 5: J 193/2012; Art. 201: J 193/2012; Art. 207: J 193/2012
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 14: J 125/2012, J 170/2012, J 207/2012; Art. 15: J 125/2012, J 126/2012, J 170/2012, J 207/2012; Art. 16: J 125/2012, J 170/2012; Art. 17: J 125/2012, J 207/2012; Art. 18: J 125/2012; Art. 19: J 125/2012; Art. 24: J 126/2012; Art. 42: J 195/2012
- **Ley 29/1998, de 13 de julio. Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa:** Ind. de la norma único: J 128/2012, J 129/2012; Art. 1: J 193/2012; Art. 33.1: J 159/2012; Art. 45: J 129/2012; Art. 48: J 129/2012; Art. 49: J 129/2012; Art. 68.1.b): J 159/2012; Art. 75: J 128/2012, J 129/2012; Art. 106: J 128/2012, J 129/2012; Art. 139: J 128/2012, J 129/2012
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 510: J 132/2012
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Medidas fiscales, administrativas y del orden social:** Art. 48: J 162/2012
- **Ley 20/2007, de 11 de julio. Estatuto del Trabajo Autónomo:** Art. 11: J 112/2012; Art. 12: J 112/2012
- **Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Medidas en materia de Seguridad Social:** Ind. de la norma único: J 182/2012
- **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo. Relaciones de trabajo:** Art. 5: J 209/2012; Art. 6: J 209/2012; Art. 7: J 209/2012; Art. 8: J 209/2012; Art. 11: J 209/2012
- **Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo. Reforma del sistema de protección por desempleo:** Ind. de la norma único: J 128/2012, J 129/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:** Art. 18: J 144/2012; Art. 20: J 198/2012; Art. 45: J 144/2012; Art. 123: J 163/2012, J 166/2012, J 207/2012, J 208/2012; Art. 124: J 198/2012; Art. 126: J 198/2012; Art. 127: J 167/2012; Art. 131: J 141/2012; Art. 136: J 141/2012; Art. 140: J 204/2012; Art. 161: J 156/2012; Art. 162: J 204/2012; Art. 163: J 204/2012; Art. 166: J 130/2012, J 156/2012; Art. 174: J 151/2012, J 153/2012, J 164/2012; Art. 203: J 181/2012; Art. 206: J 197/2012; Art. 208: J 200/2012; Art. 209: J 180/2012; Art. 212: J 197/2012; Art. 213: J 115/2012; Art. 215: J 134/2012, J 181/2012; Art. 221: J 133/2012; Art. 222: J 197/2012; Disp. adic. 44: J 142/2012; Disp. trans. 18: J 164/2012
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 176/2012, J 193/2012; Art. 2: J 195/2012; Art. 3: J 124/2012, J 194/2012; Art. 4: J 171/2012; Art. 7: J 187/2012; Art. 12: J 130/2012, J 147/2012, J 156/2012, J 175/2012; Art. 15: J 123/2012, J 139/2012, J 146/2012, J 152/2012, J 175/2012, J 193/2012, J 194/2012, J 200/2012; Art. 17: J 110/2012, J 171/2012, J 178/2012, J 190/2012, J 203/2012; Art. 26: J 192/2012; Art. 28: J 110/2012; Art. 33: J 157/2012; Art. 35: J 154/2012, J 175/2012; Art. 41: J 108/2012, J 122/2012, J 124/2012, J 146/2012, J 147/2012, J 179/2012; Art. 42: J 136/2012, J 195/2012; Art. 43: J 190/2012; Art. 44: J 138/2012, J 143/2012, J 155/2012, J 167/2012, J 189/2012, J 191/2012, J 202/2012; Art. 45: J 140/2012, J 177/2012; Art. 46: J 184/2012, J 186/2012; Art. 47: J 200/2012; Art. 49: J 152/2012, J 187/2012; Art. 51: J 159/2012, J 173/2012; Art. 52: J 168/2012, J 173/2012, J 174/2012, J 196/2012; Art. 53: J 135/2012, J 168/2012, J 173/2012, J 196/2012; Art. 54: J 183/2012, J 185/2012,

- J 202/2012; **Art. 55:** J 169/2012, J 177/2012, J 185/2012, J 188/2012, J 190/2012; **Art. 56:** J 155/2012, J 169/2012, J 173/2012, J 185/2012, J 188/2012, J 196/2012, J 205/2012; **Art. 58:** J 172/2012, J 202/2012; **Art. 59:** J 123/2012, J 158/2012, J 172/2012; **Art. 60:** J 185/2012; **Art. 67:** J 160/2012, J 171/2012; **Art. 69:** J 160/2012; **Art. 82:** J 109/2012, J 122/2012; **Art. 85:** J 199/2012; **Art. 86:** J 109/2012; **Disp. adic. 5:** J 199/2012; **Disp. adic. 10:** J 199/2012, J 201/2012
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** **Art. 8:** J 114/2012; **Art. 17:** J 209/2012; **Art. 27:** J 114/2012; **Art. 28:** J 114/2012; **Art. 65:** J 158/2012; **Art. 73:** J 158/2012; **Art. 151:** J 109/2012, J 114/2012, J 209/2012; **Art. 189:** J 117/2012; **Art. 217:** J 113/2012; **Art. 241:** J 165/2012; **Art. 277:** J 165/2012
  - **Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio. Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:** **Art. 5:** J 193/2012; **Art. 200:** J 193/2012; **Art. 206:** J 193/2012
  - **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social:** **Art. 53:** J 162/2012
  - **Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo. Cuadro de enfermedades profesionales:** Ind. de la norma único: J 163/2012
  - **Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. Medidas de fomento del empleo:** **Art. 38:** J 115/2012; **Art. 39:** J 115/2012
  - **Real Decreto 625/1985, de 2 de abril. Desarrollo de la L. 31/1984, de 2-VIII, protección por desempleo:** **Art. 1:** J 200/2012; **Art. 6:** J 206/2012; **Art. 7:** J 181/2012; **Art. 15:** J 133/2012
  - **Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. Deportistas profesionales:** **Art. 8:** J 192/2012
  - **Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre. Reglamento de centros especiales de empleo:** **Art. 1:** J 189/2012
  - **Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre. Elecciones a órganos de representación de trabajadores:** **Art. 13:** J 160/2012
  - **Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. Reglamento de colaboración de mutuas de accidentes:** **Art. 61:** J 198/2012
  - **Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Afiliación, altas y bajas en la Seguridad Social:** **Art. 32:** J 198/2012; **Art. 35:** J 198/2012; **Art. 63:** J 198/2012
  - **Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo. Sanciones por infracciones en el orden social:** **Art. 15:** J 162/2012
  - **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada:** **Art. 4:** J 152/2012, J 194/2012; **Art. 8:** J 152/2012, J 194/2012; **Art. 9:** J 152/2012
  - **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial:** **Art. 10:** J 156/2012
  - **Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social:** **Art. 1:** J 144/2012; **Art. 2:** J 144/2012
  - **Real Decreto 696/2007, de 1 de junio. Relación laboral de los profesores de religión:** **Art. 4:** J 145/2012, J 146/2012, J 147/2012, J 150/2012; **Art. 5:** J 147/2012; **Disp. adic. 1:** J 145/2012
  - **Decreto 2530/1970, de 20 de agosto. RETA:**