

## Editorial

### En Navidad, turrón del duro

La Navidad siempre ha sido sinónimo de paréntesis de felicidad, forzada o no; minivacaciones; reuniones familiares; comidas opíparas... Pero este año, se nos va a hacer el turrón un nudo en la garganta por el atracón de malas noticias previsibles tanto en lo económico como en lo laboral. Además, están, marcando la actualidad, el pacto del euro, las medidas, que se prevén duras, del nuevo Gobierno, ...

En la seguridad de que en futuras revistas iremos desgranando y analizando todas esas medidas y noticias, en este número 11, en el que recopilamos toda la información laboral acontecida durante el mes de noviembre, corresponde tener cabida los últimos coletazos del Gobierno saliente por sacar a la luz parte de la normativa pendiente que se había quedado en la carpeta del Ejecutivo, como han sido: el RD 1541/2011, que desarrolla la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos; el RD 1543/2011, de las prácticas no laborales en empresas; el RD 1542/2011, de la Estrategia Española del Empleo 2012-2014; el RD 1620/2011, que integra a los empleados de hogar en el Régimen General; el RD 1621/2011, que modifica el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social; el RD 1622/2011, que modifica el reglamento de colaboración de las mutuas; el RD 1698/2011, que establece el procedimiento para establecer los coeficientes de reducción de la jubilación anticipada, etc. Como siempre, en la sección de legislación «normas de interés» podrá encontrar un resumen de las más importantes y su disposición a texto completo en [lexnovaonline.es](http://lexnovaonline.es).

En la sección de doctrina científica, y a raíz de la publicación del citado RD 1541/2011, Pablo Botello, miembro de LEX Centro de Asesores Técnico Jurídicos, nos analiza la protección por cese de actividad del trabajador autónomo. Sobre el mismo tema y de una forma más práctica, José Fernando Martínez, nos expone las situaciones superpuestas del cese del trabajador autónomo con la situación de IT, maternidad y paternidad. Por otro lado, Antonio Fernández, nos proporciona un estudio sobre la regulación normativa de los diferentes tipos de prácticas no laborales que se pueden dar en las empresas.

Y si destacábamos este mes la gran cantidad de normativa que se ha publicado, al contrario, notamos el estancamiento que se está produciendo en la negociación colectiva y el descenso correspondiente en la publicación de convenios colectivos, signo inequívoco del impás de espera que se están dando los agentes sociales hasta conocer las nuevas reformas laborales del nuevo Gobierno.

Un dato importante es el adelanto del IPC de noviembre en el 2,9%, dato que será utilizado para el cálculo de la subida de las pensiones del próximo ejercicio.

Y en la sección de jurisprudencia, es noticia la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la limitación de acumular las vacaciones no disfrutadas de un trabajador en incapacidad laboral.

A pesar de todo, les deseamos una feliz Navidad, esperando que el futuro próximo no sea tan duro como el turrón que estamos a punto de degustar.

Lex Nova

Descubre por qué los profesionales eligen

# lexdiario.es

PORTADA NOTICIAS BOLETINES TRIBUNALES OPINIÓN INFORMACIÓN PRÁCTICA LO MÁS LEIDO

Diario de información para el profesional jurídico



El periódico digital donde las noticias más relevantes de cada día son analizadas con perspectiva y rigor jurídicos

**LEX NOVA**

# SUMARIO

	Página
<b>Doctrina científica</b>	
Análisis sistemático de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos ( <i>Pablo Martínez-Botello</i> )	8
Situaciones superpuestas de incapacidad temporal, maternidad y paternidad y cese de actividad de trabajadores autónomos ( <i>José Fernando Martínez Septien</i> )	22
Prácticas no laborales en empresas ( <i>Antonio Fernández Díez</i> )	25
<b>Preguntas con respuesta</b>	
¿Cuándo es legal o ilegal la cesión de trabajadores?	32
¿Cuándo existe fraude de ley en la celebración sucesiva de contratos temporales?	34
¿Cuánto tienen que cotizar quienes fueron becarios antes del 1 de noviembre de 2011 y lo soliciten voluntariamente?	35
¿A qué prestaciones tendrá derecho un empleado de hogar en situación de Incapacidad Temporal a partir de 1 de enero de 2012?	37
<b>Doctrina administrativa</b>	
Consulta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)	40
<b>Supuestos prácticos</b>	
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	42
<b>Laboral al día</b>	
Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de noviembre	46
<b>Índices y datos socio-económicos</b>	
IPC de octubre 2011, Desempleo (3.º trimestre 2011 y avance de los datos de noviembre), SMI, IPREM, Euribor.	54
<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 1541/2011. Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos	72
• Real Decreto 1543/2011. Prácticas no laborales en empresas	87
• Real Decreto 1620/2011. Integración de los empleados de hogar en el Régimen General	90
• Real Decreto 1698/2011. Coeficientes reductores de la jubilación anticipada	99
• Res. de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles 2012	104
Relación cronológica de legislación	106
Relación analítica de legislación	109
<b>Repertorio de Convenios colectivos</b>	
Convenios colectivos sectoriales:	
• Relación por actividades	118
• Relación por ámbito territorial	120
Convenios colectivos de empresa	122
<b>Repertorio de Jurisprudencia</b>	
Jurisprudencia comentada	126
Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina	147
Repertorio de jurisprudencia:	
• Relación cronológica de jurisprudencia	149
• Relación analítica de jurisprudencia	154
• Relación legal de jurisprudencia	160

## **NORMAS PARA LA ADMISIÓN DE ARTÍCULOS Y COLABORACIONES**

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

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

- 1. Dirección de envío:** Todos los trabajos y libros para reseñas deberán remitirse a la sede de la *Revista Información Laboral* (Lex Nova, C/ General Solchaga, 3, 47008 Valladolid), en caso de correo postal, o bien a la dirección de correo electrónico: redac@lexnova.es. En caso de envío por correo postal, los originales deberán presentarse, por medio de un texto impreso, acompañado del correspondiente soporte informático (Microsoft Word). No se aceptarán trabajos que hayan sido difundidos o publicados con anterioridad o estén siendo sometidos a evaluación al mismo tiempo de su envío.
- 2. Compromiso de publicación y originalidad:** La recepción de los trabajos no implica compromiso alguno para su publicación. La Revista se reserva el derecho preferente de publicar los artículos enviados, presumiendo que son inéditos y no se encuentran sometidos a evaluación por ninguna otra publicación.
- 3. Exclusividad:** Sin perjuicio de que, previa solicitud por escrito dirigida a Lex Nova, ésta pueda autorizar la difusión de contenidos publicados en la revista por otros medios, la publicación en la Revista supone que el autor cede a Lex Nova, durante 15 años desde su publicación, el derecho exclusivo de reproducción, distribución, comunicación pública o cualquier otra forma de explotación de la obra, en cualquier medio o formato. El editor queda facultado para ejercer las acciones oportunas en defensa del derecho cedido, incluso ante terceros.
- 4. Evaluación:** La Revista someterá el trabajo a la evaluación de expertos ajenos al Consejo de Redacción, pudiendo condicionarse la publicación de aquél a la introducción de las mejoras sugeridas por el Consejo de Redacción o por los evaluadores externos. La Revista comunicará a los autores la aceptación o no de los trabajos y cuantas indicaciones se consideren oportunas.
- 5. Extensión y formato:** Por regla general, los trabajos no superarán las 25 páginas a doble espacio, numeradas correlativamente. El tamaño de letra utilizado será del 12, y deberán ir precedidos de una hoja en la que figure el título del trabajo, el nombre del autor (o autores), situación académica y, en su caso, nombre de la institución científica a la que pertenecen.
- 6. Otros requisitos:** El trabajo deberá incluir un «Sumario» que permita identificar los distintos epígrafes y apartados del original. Las notas se incorporarán a pie de página y deberán guardar una numeración única y correlativa para todo el trabajo.

Revista de

# Información Laboral

---

## DOCTRINA CIENTÍFICA

---

- **Análisis sistemático de Protección por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos**
- **Situaciones superpuestas de incapacidad temporal, maternidad y paternidad y cese de actividad de trabajadores autónomos**
- **Prácticas no laborales en empresas**

# **ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

PABLO MARTÍNEZ-BOTELLO  
*Graduado Social*  
*LEX Centro de Asesores Técnico Jurídicos, S.A.*

---

## **SUMARIO**

MARCO NORMATIVO.  
OBJETO DE LA PROTECCIÓN.  
SUJETOS PROTEGIDOS.  
ACCIÓN PROTECTORA.  
REQUISITOS A CUMPLIR.  
SITUACIÓN LEGAL POR CESE DE ACTIVIDAD.  
ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL POR CESE DE ACTIVIDAD.  
NACIMIENTO DEL DERECHO Y SOLICITUD.  
DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN.  
CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN.  
PAGO DE LA PRESTACIÓN.  
SUSPENSIÓN DEL DERECHO.  
EXTINCIÓN DEL DERECHO.  
INCOMPATIBILIDADES.  
CESE DE ACTIVIDAD Y SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y PATERNIDAD.  
COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.  
PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD.

---

### **MARCO NORMATIVO**

Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece el sistema específico por cese de actividad de los trabajadores autónomos (BOE de 6 de agosto) y Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre (BOE de 1 de noviembre, Reglamento de Desarrollo).

### **OBJETO DE LA PROTECCIÓN**

La prestación por desempleo de los trabajadores autónomos que, pudiendo y queriendo ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo y estando incluidos en los niveles de

protección en ella recogidos, hubieren cesado en esa actividad de manera total, ya sea de forma definitiva o temporal.

La tramitación de la protección por cese de actividad corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que el trabajador tenga concertada la cobertura de la protección por cese de actividad en el momento del cese o, en su caso, al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, si en ese momento tiene cubiertas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, respectivamente, con el Instituto Nacional de la Seguridad Social o con el Instituto Social de la Marina.

La tramitación de la suspensión, de la reanudación o la reapertura y de la extinción del derecho corresponde al mismo órgano gestor que reconoció el derecho.

#### SUJETOS PROTEGIDOS

Todos los trabajadores por cuenta propia (incluidos los del Régimen Especial Agrario y del Mar) que tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales <sup>(1)</sup>.

#### ACCIÓN PROTECTORA

La acción protectora por cese de actividad comprende las siguientes prestaciones:

- Prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad.
- Abono de la cotización de la Seguridad Social del trabajador autónomo, por contingencias comunes, al régimen correspondiente. La base de cotización por cese de actividad, durante el período de percepción de la prestación, será el promedio de bases por las que se hubiera cotizado durante los 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese, sin que en ningún caso la base pueda ser inferior a la base mínima prevista para el correspondiente régimen.
- Medidas de formación que faciliten la reincorporación laboral y de orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

«La tramitación de la protección por cese de actividad corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que el trabajador tenga concertada la cobertura de la protección por cese de actividad en el momento del cese»

#### REQUISITOS A CUMPLIR

- Estar afiliado y en situación de alta y tener cubiertas las contingencias profesionales y las de cese de actividad en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Solicitar la baja a causa del cese de actividad.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 12 meses, siendo computable a tal efecto el mes en el que se produzca el hecho causante de la prestación.

---

<sup>(1)</sup> A *sensu contrario*, no podrán tener cubierta esta cobertura los trabajadores autónomos que no coticen por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Encontrarse en situación legal de cese de actividad y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo <sup>(2)</sup>.
- No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación (65 años), salvo que el autónomo no tuviera acreditado el período mínimo de carencia para acceder a ella.
- Hallarse al corriente de las cuotas a la Seguridad Social. En el supuesto de que el trabajador autónomo no se halle al corriente en el pago de las cuotas, se podrá cobrar la prestación siempre que el autónomo realice el pago de las cuotas en el plazo improrrogable de 30 días <sup>(3)</sup>.
- Cuando el trabajador autónomo tenga uno o más trabajadores por cuenta ajena a su cargo, antes de solicitar la prestación por desempleo, será requisito previo el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral mediante declaración jurada del autónomo <sup>(4)</sup>.

#### SITUACIÓN LEGAL POR CESE DE ACTIVIDAD

En todo caso, el hecho causante se entenderá producido el último día del mes en que tenga lugar la situación legal de cese de actividad.

Se encontrarán en situación legal de cese de actividad los autónomos que cesen en el ejercicio de su actividad por alguna de las siguientes causas:

- Concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de la actividad económica o profesional. En caso de establecimiento abierto al público, se exigirá su cierre durante la percepción de la prestación.
- Se entenderán que existen estos motivos cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:
  - Pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un año completo superior al 30% de los ingresos <sup>(5)</sup>, o superiores al 20% en dos años consecutivos <sup>(6)</sup>.
  - Ejecuciones judiciales tendentes al cobro de deudas reconocidas por los órganos judiciales que comporten, al menos, el 40% de los ingresos de la actividad del autónomo correspondientes al ejercicio económico inmediatamente anterior.
  - Declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad.
  - Fuerza mayor <sup>(7)</sup> determinante del cese temporal o definitivo de la actividad.
  - Pérdida de la licencia administrativa, cuando sea imprescindible para el ejercicio de la actividad y no venga motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al solicitante.

---

(2) Mediante la suscripción de un compromiso de actividad.

(3) Artículo 28 del RD 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

(4) En tales casos, se comunicará la extinción de la empresa o el cese temporal o definitivo de su actividad a la TGSS, así como las bajas de los trabajadores por cuenta ajena.

(5) En tales casos, se considerarán los que sean inmediatamente anteriores al cese en la actividad, entendiéndose su cómputo desde la concurrencia de la causa del cese.

(6) En ningún caso el primer año de inicio de actividad computará a estos efectos.

(7) Se entenderá por fuerza mayor, una fuerza superior a todo control, debida a acontecimientos de carácter extraordinario que no hayan podido preverse o que, previstos, no se hubieran podido evitar.

- Violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad.
- Por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, en los casos en que el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su ex cónyuge. En estos supuestos, el hecho causante debe producirse en el plazo de los 6 meses inmediatamente siguientes a la resolución judicial o acuerdo que establezca dicha separación o divorcio.

**Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)**, sin perjuicio de las causas anteriores, se encontrarán en situación legal de cese de actividad, cuando cese su actividad por extinción del contrato suscrito con el cliente del que dependan económicamente, en los siguientes supuestos:

- Terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de la obra o servicio.
- Incumplimiento contractual grave y culpable del cliente debidamente acreditado.
- Rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada del cliente.
- Rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada del cliente.
- Muerte, incapacidad o jubilación del cliente, siempre que impida la continuación de la actividad.

En ningún caso se considerarán en situación legal por cese de la actividad:

- Aquellos que cesen o interrumpan voluntariamente su actividad<sup>(8)</sup>.
- Los TRADES que, tras cesar en su relación con el cliente y percibir la prestación por cese, vuelvan a contratar con el mismo cliente en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación<sup>(9)</sup>.

### ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL POR CESE DE ACTIVIDAD

- Por motivos económicos<sup>(10)</sup>, técnicos, productivos u organizativos.  
Declaración jurada del solicitante, acompañando documentos contables, profesionales, fiscales, administrativos o judiciales en los que se hará constar la fecha de producción del motivo<sup>(11)</sup>.  
En el caso de ejecuciones judiciales, se acreditarán mediante las resoluciones judiciales que contemplan la concurrencia de la causa del cese.  
Si se tratara de ejecuciones administrativas, la acreditación se realizará con las resoluciones administrativas al efecto.  
En caso de concurso, se deberá aportar el auto por el que se acuerda el cierre de la totalidad de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese de ésta.

---

<sup>(8)</sup> Salvo que se trate de un TRADE en el que haya habido un incumplimiento contractual grave del cliente debidamente acreditado.

<sup>(9)</sup> Si el trabajador contrata con dicho cliente en el plazo señalado, deberá reintegrar la prestación percibida.

<sup>(10)</sup> Cuando se aleguen motivos económicos se podrá acompañar documentación fiscal relevante, caso de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre el Valor Añadido, o Certificado de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o autoridad competente de las Comunidades Autónomas, en que se recojan los ingresos percibidos.

<sup>(11)</sup> Se acreditará mediante una declaración jurada del solicitante de la prestación en la que se haga constar la causa del cese de actividad acompañada de la documentación que sirva de fundamento y acredite el motivo alegado.

En el caso de Consejeros o Administradores de la sociedad será requisito de acceso a la prestación la acreditación del cese en la actividad de dichas funciones mediante aportación, entre otros documentos, del acuerdo adoptado en la junta o de la inscripción de la revocación del cargo en el Registro Mercantil. En el caso de socios que presten servicios para la sociedad, documento que acredite el cese en la prestación de éstos y acuerdo de junta, de reducción de capital por pérdidas. En ambos casos, se exigirá que haya disminuido el patrimonio neto de la sociedad por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital, o pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un ejercicio económico completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos ejercicios económicos consecutivos y completos. En ningún caso el primer año natural de inicio de la actividad computará a estos efectos.

Los profesionales libres que requieran colegiación para realizar su actividad profesional por cuenta propia, además de lo recogido en el apartado primero de este artículo, deberán acreditar el **cese de actividad mediante certificado emitido por el Colegio Profesional** correspondiente, donde se haga constar tal circunstancia, que se acreditará bien mediante la baja o bien mediante la aportación del certificado de colegiado no ejerciente, ambos expresando la fecha de efectos.

En el caso de cese de actividad por muerte del empresario titular del negocio, el trabajador autónomo que venga realizando funciones de ayuda familiar en el negocio deberá presentar, junto a la declaración jurada, certificado del Registro Civil que acredite el fallecimiento. Si el cese de actividad se produce como consecuencia de jubilación o incapacidad permanente del titular del negocio, la Entidad Gestora u órgano gestor de la prestación por cese de actividad solicitará del Instituto Nacional de la Seguridad Social, cuando sea necesario para el reconocimiento de la prestación, la información referente a la causa alegada.

En el caso de establecimientos abiertos al público, deberá quedar acreditado su cierre <sup>(12)</sup>.

- Fuerza mayor <sup>(13)</sup>.

Declaración expedida por la Autoridad competente junto con una declaración jurada del solicitante en que se hará constar fecha de la producción de la fuerza mayor.

---

(12) En los casos de establecimiento abierto al público, e independientemente de lo recogido en los apartados anteriores, el trabajador autónomo deberá acreditar su cierre, mediante algunos de los siguientes documentos:

- a) Documentación acreditativa del cese en el suministro y consumo de servicios inherentes al desarrollo de la actividad realizada en el establecimiento, tales como agua y electricidad.
- b) Documentación acreditativa de la extinción, cese o traspaso de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas que fueran necesarios para el ejercicio de la actividad.
- c) Documentación acreditativa de la situación de baja como sujeto pasivo de las obligaciones fiscales devengadas como consecuencia del ejercicio de la actividad en el establecimiento.
- d) Documentación acreditativa del cese en la titularidad de la propiedad, alquiler, usufructo, traspaso o cualquier otro derecho que habilitara al ejercicio de la actividad en el establecimiento.

(13) Para que el órgano gestor declare la concurrencia de fuerza mayor determinante del cese de actividad a los solos efectos del artículo 6.1.b) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo acompañará a la declaración jurada, en la que deberá constar la fecha de la producción de la fuerza mayor, la documentación en la que se detalle, mediante los medios de prueba que estime necesarios, en qué consiste el suceso, su naturaleza imprevisible, o previsible pero inevitable, su relación con la imposibilidad de continuar con la actividad, indicando si la fuerza mayor es determinante del cese definitivo o temporal de la actividad y, en este último caso, la duración del cese temporal aunque sea estimada, y cualesquiera otros aspectos que permitan al órgano gestor declarar tal circunstancia.

- Pérdida de la licencia administrativa<sup>(14)</sup>.  
Por resolución administrativa que lo acuerde haciéndose constar la fecha de la pérdida.
- Violencia de género<sup>(15)</sup>.  
Declaración escrita del solicitante, con la fecha en que ha cesado o interrumpido su actividad<sup>(16)</sup> junto con una orden de protección o informe del fiscal.
- Divorcio o acuerdo de separación<sup>(17)</sup>.  
Resolución judicial, así como la documentación correspondiente en la que conste la pérdida de ejercicio de funciones de ayuda familiar en el negocio.

**En el caso de TRADE**, sin perjuicio de las acreditaciones anteriores, en las situaciones legales de cese de actividad éstos acreditarán:

1. Terminación del contrato con el cliente. Mediante comunicación ante el Registro del Servicio Público de Empleo con la documentación que así lo justifique.
2. Incumplimiento contractual grave y culpable del cliente. Mediante acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial.
3. Voluntad del cliente por causa justificada. Comunicación escrita del cliente, expedida en el plazo de 10 días desde su concurrencia, en la que debe hacer constar motivo alegado y fecha de cese.
4. Voluntad del cliente por causa injustificada. Comunicación escrita del cliente, expedida en el plazo de 10 días desde su concurrencia, en la que debe hacer constar la indemnización abonada y fecha de cese o, en su caso, de resolución judicial.

---

(14) El trabajador autónomo acreditará el cese de actividad por pérdida de licencia administrativa mediante resolución de la extinción de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas habilitantes para el ejercicio de la actividad, según la normativa vigente, en las que conste expresamente el motivo de la extinción y su fecha de efectos. No serán consideradas, a estos efectos, aquellas resoluciones en las que quede acreditado que la pérdida de la licencia venga motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante, u otros incumplimientos imputables al trabajador autónomo tendentes a la pérdida voluntaria de su licencia.

(15) Las solicitudes de protección por cese de actividad en los casos de violencia de género de las trabajadoras autónomas incluirán la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional y, en este último caso, la duración del cese temporal aunque sea estimada, e irán acompañadas de alguno de los siguientes documentos: auto de incoación de diligencias previas, auto acordando la adopción de medidas cautelares de protección a la víctima, auto acordando la prisión provisional del detenido, auto de apertura de Juicio oral, la orden de protección o informe o escrito de acusación del Ministerio Fiscal, o sentencia judicial condenatoria. En los casos de trabajadoras autónomas económicamente dependientes, la declaración personal de la trabajadora autónoma a la que se refiere el párrafo anterior podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente, en la que se hará constar el cese o interrupción de la actividad, sin perjuicio de que el resto de documentación sea preceptiva, incluyendo además la comunicación ante el registro correspondiente del Servicio Público de Empleo Estatal de la finalización del contrato con el cliente. En caso de que la trabajadora autónoma económicamente dependiente realizara actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes, se deberá aportar la documentación que acredite la finalización de éstas. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

(16) Si es TRADE la declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad.

(17) A los efectos de acreditar la situación legal por cese de actividad por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, se entiende por trabajador autónomo que ejerce funciones de ayuda familiar aquel que no continúe realizando su actividad en el negocio como consecuencia del divorcio o acuerdo de separación matrimonial. En estos supuestos, el solicitante deberá aportar la resolución judicial o acuerdo que corresponda, así como documentación correspondiente en la que se constate la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimoniales.

5. Muerte, incapacidad o jubilación del cliente. Certificado de defunción del Registro Civil o, en su caso, resolución de la Entidad Gestora.

En los supuestos 2, 3 y 4, en caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente, dejando la debida constancia, que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días hábiles desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

## NACIMIENTO DEL DERECHO Y SOLICITUD

### Nacimiento

La prestación nace a partir del primer día del segundo mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad. El reconocimiento dará derecho a la prestación económica, a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante de cese de actividad. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de aquélla.

### Solicitud

Se realizará ante la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que tenga cubierta la prestación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales<sup>(18)</sup>.

Se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de la actividad. En las situaciones causadas por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, por voluntad del cliente fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de estas situaciones.

En el caso de presentación de solicitudes fuera de plazo, se descontarán del período de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haberse presentado la solicitud y la fecha en que se presentó. El derecho nacerá a partir del día de la presentación de la solicitud.

El órgano gestor resolverá, en el plazo de 30 días hábiles desde que reciba la solicitud con toda la documentación preceptiva, el derecho a la prestación mediante decisión del órgano gestor en la que consten expresamente el período de percepción de la prestación y su cuantía mensual, así como la posibilidad de formular reclamación previa siempre ante el propio órgano gestor antes de acudir ante el órgano jurisdiccional del orden social competente, o la posibilidad de acudir directamente a la vía jurisdiccional en los supuestos en los que no sea preceptiva la reclamación previa ante el órgano gestor, con indicación en todo caso del plazo de interposición. En la decisión del órgano gestor se incluirá el requerimiento al trabajador para que comparezca, en el plazo de 15 días hábiles desde su recepción, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente para formalizar su inscripción.

El órgano gestor se hará cargo de la cuota de Seguridad Social a partir del mes inmediatamente siguiente al hecho causante del cese de la actividad. La base de cotización durante la percepción de las prestaciones por cese de actividad corresponde a la base reguladora de la presta-

---

(18) Cuando las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no se tengan cubiertas con una Mutua, la prestación se solicitará al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo los trabajadores autónomos del Mar, que lo solicitarán al Instituto Social de la Marina.

## PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS AUTÓNOMOS

ción por cese de actividad, en los términos establecidos en el apartado primero del artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización vigente en el correspondiente régimen y de acuerdo con las circunstancias específicas concurrentes en el beneficiario.

Cuando el trabajador económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal y tuviera actividad con otros clientes, el pago y la cotización de la prestación se efectuarán a partir de la finalización de dichas actividades.

El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento siempre que concurran los requisitos legales y hubiesen transcurrido por lo menos dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación por el órgano gestor.

Si el trabajador autónomo reúne todos los requisitos exigidos salvo el del transcurso de 18 meses desde el mes del nacimiento del derecho anterior, podrá solicitar el derecho en los 15 días hábiles siguientes al de cumplir ese plazo y, en ese caso, el derecho a la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud.

### DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

La duración de la prestación estará en función de los períodos cotizados dentro de los 48 meses anteriores a la situación de cese de actividad, de los que al menos 12 deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación.

La duración reconocida no se ampliará por el hecho de que el trabajador cumpla 60 años durante la percepción de la prestación.

Período de cotización en meses	Período de protección en meses	
	Menores de 60 años	Mayores de 60 años
De 12 a 17 .....	2	2
De 18 a 23 .....	3	4
De 24 a 29 .....	4	6
De 30 a 35 .....	5	8
De 36 a 42 .....	6	10
De 43 a 47 .....	8	12
De 48 en adelante .....	12	

El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación por cese podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento siempre que, concurriendo los requisitos legales, hubieren transcurrido 12 meses desde la extinción del derecho anterior.

Para generar la prestación sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones realizadas en régimen de autónomos correspondiente, que no hubieran sido computadas para el reconocimiento de una prestación por cese anterior.

Los meses cotizados se computarán como meses completos. Las cotizaciones que generaron la última prestación por cese de actividad no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

La duración de la prestación se reconocerá en meses y se consumirá por meses, salvo cuando concurran situaciones de descuento, reducción o reanudación de la prestación en las que el consumo de la duración de la prestación y la cotización a la Seguridad Social se podrán efectuar por días, considerando a esos efectos que cada mes está integrado por 30 días. No obstante, si la reanudación se produce por el cese de actividad en el trabajo autónomo el consumo de la duración y la cotización a la Seguridad Social se efectuarán por meses.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los 12 meses continuados e inmediatamente anteriores al cese. La cuantía de la prestación será del 70% de la base reguladora.

CUANTÍAS MÍNIMAS	CUANTÍAS MÁXIMAS
<b>Sin hijos</b> 80% del IPREM <sup>(19)</sup>	<b>Sin hijos</b> 175% del IPREM
<b>Con hijos</b> 107% del IPREM	<b>Con 1 hijo</b> 200% del IPREM
	<b>Con 2 o más hijos</b> 225% del IPREM

Para fijar la cuantía máxima o mínima de la prestación en los términos recogidos en el artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) La carencia de rentas de los hijos a cargo se presumirá en el caso de que éstos no realicen trabajos por cuenta propia o ajena o bien realizándolos no obtengan por ellos retribuciones iguales o superiores a las fijadas en el artículo 9.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.
- b) No será necesaria la convivencia cuando el trabajador declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial o que sostiene económicamente al hijo.
- c) Las cuantías máxima y mínima de la prestación por cese de actividad reconocida se modificarán por la variación en el número de hijos a cargo durante la percepción de la prestación.
- d) A aquellos colectivos que conforme a las disposiciones que desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social hayan elegido una base mínima de cotización inferior a la base mínima ordinaria de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, no les resultará de aplicación la cuantía mínima de la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 9.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

PAGO DE LA PRESTACIÓN

Los órganos gestores de la prestación económica por cese de actividad, para el pago de ésta, confeccionarán mensualmente una nómina de perceptores donde se incluirán, entre otros datos, la identificación de los beneficiarios, el importe íntegro, las retenciones y el importe líquido a satisfacer a cada uno de ellos. Una vez aprobada la nómina por cada órgano gestor competente, éste procederá a su abono, condicionado a la existencia de financiación de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Reglamento <sup>(20)</sup>.

<sup>(19)</sup> A efectos de cálculos se tendrá en cuenta el IPREM mensual vigente en cada momento, incrementado en una sexta parte.

<sup>(20)</sup> Artículo 22. Viabilidad financiera del sistema de protección por cese de actividad.—En el supuesto de que en algún momento de un ejercicio presupuestario se diese la circunstancia de que algún órgano gestor de las prestaciones previstas en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, careciese de financiación para sufragar el importe de las mismas, se actuará siguiendo las siguientes reglas:

- a) En caso de una Mutua, deberá aplicar en primer lugar su propia reserva de estabilización por cese de actividad para financiar el sistema de protección por cese.
- b) En el supuesto de que la Mutua carezca de reserva de estabilización por cese de actividad o que, una vez aplicada la misma, sea insuficiente se procederá por la Mutua respectiva a solicitar con la debida motivación a la

El pago de la prestación por cese de actividad se realizará por mensualidades de treinta días, o por los días que correspondan del mes, en todo caso dentro del mes inmediato siguiente al que corresponde su devengo.

El derecho al percibo de cada mensualidad de la prestación por cese de actividad caduca al año de su respectivo vencimiento.

La Tesorería General de la Seguridad Social, mensualmente, informará a los órganos gestores de la prestación económica por cese total de la actividad del importe de la cotización a la Seguridad Social que, con respecto a los beneficiarios de dicha prestación, deben satisfacer.

### SUSPENSIÓN DEL DERECHO

El cobro de la prestación se suspenderá por las causas siguientes, y solicitará su reanudación en el plazo de los 15 días siguientes a la finalización de la suspensión:

- Por imposición de infracción leve o grave.
- Por privación de libertad.
- Por la realización de un trabajo por cuenta propia o ajena inferior a 12 meses. Se considerará trabajo toda actividad que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos, por cuenta ajena o propia, incompatibles con la prestación.

En los casos en que la suspensión del derecho a la prestación de cese de actividad se produzca por la realización de un trabajo por cuenta ajena, el trabajador deberá haber cesado involuntariamente en el trabajo para la reanudación de la prestación.

El derecho a la protección por cese de actividad quedará suspendido en los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo o perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea. En otro caso, el traslado de residencia al extranjero incumpliendo alguno de los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

«Los órganos gestores de la prestación económica por cese de actividad, para el pago de ésta, confeccionarán mensualmente una nómina de perceptores, donde se incluirán la identificación de los beneficiarios, el importe íntegro, las retenciones, el importe líquido a satisfacer a cada uno de ellos...»

---

Tesorería General de la Seguridad Social, el libramiento de fondos con cargo a la Reserva por cese de Actividad en dicha entidad, de la financiación necesaria para hacer frente a las obligaciones económicas derivadas de este sistema de protección. En este sentido aquellas mutuas que prevean tener que recurrir a esta reserva lo comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de finalizar el mes de septiembre de cada ejercicio. La Tesorería General de la Seguridad Social, una vez tenga conocimiento de dichas solicitudes y previa autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, procederá a librar, en su caso proporcionalmente al total solicitado, los fondos a las correspondientes a las distintas Mutuas.

c) Las Mutuas que recurran a la reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social no aplicarán lo establecido en el artículo 21 hasta que no hayan reintegrado, con cargo al 80% del resultado positivo obtenido, las cantidades detraídas de dicha reserva.

d) En el caso del Servicio Público de Empleo Estatal, se aplicará el remanente de tesorería afectado a la cobertura de los gastos financiados mediante la cotización de cese de actividad, tramitando, a estos efectos, la oportuna modificación presupuestaria.

e) En la determinación del tipo de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad a que se refiere el artículo 14.3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrá en cuenta, además de la previsión de ingresos correspondientes al ejercicio para el que se fije el tipo, la posible desviación entre los ingresos previstos y los realizados hasta esa fecha.

También, suspenderá el derecho la salida ocasional al extranjero por tiempo no superior a 30 días naturales por una sola vez cada año, siempre que esa salida esté previamente comunicada y autorizada por el órgano gestor. En otro caso, la salida ocasional al extranjero incumpliendo los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

Cuando se hubiera suspendido el derecho a la protección por cese de actividad por cualquier causa, se podrá reanudar la prestación y la cotización a la Seguridad Social siempre que se solicite en el plazo de los 15 días hábiles siguientes al de la finalización de dicha causa:

- a) Si la suspensión del derecho se produjo por el trabajo por cuenta propia, el trabajador deberá acreditar que el cese en dicho trabajo constituye situación legal de cese de actividad. En ese caso el derecho a reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.
- b) Si la suspensión del derecho se produjo por cualquier otra causa, el trabajador deberá declarar que ha finalizado la causa de suspensión y aportar la documentación justificativa que le requiera el órgano gestor. En ese caso el derecho a la reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día siguiente al de la finalización de la causa de suspensión.

Cuando la solicitud de reanudación se presente fuera del plazo antes indicado el derecho a la reanudación de la prestación y de la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día de presentación de la solicitud, con descuento del período que medie entre el día en el que terminó el plazo de solicitud y el día en el que se presentó la solicitud.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por cese de actividad que restase por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como de la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho.

En los casos de suspensión por sanción no procederá la reanudación cuando esa sanción haya supuesto la reducción y pérdida del período de percepción hasta el agotamiento de la duración del derecho.

#### **OPCIÓN Y REAPERTURA DEL DERECHO**

Cuando el derecho a la protección por cese de actividad se extinga por la realización de un trabajo por cuenta propia y el trabajador autónomo opte una vez incurrido en una nueva situación de cese de actividad por reabrir el derecho inicial, en los términos del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Las cotizaciones que generaron la protección por cese de actividad por la que no se hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho a esa protección posterior.
- b) La reapertura supondrá el derecho a percibir la prestación inicial por cese de actividad que restase, por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho inicial.
- c) El derecho a la reapertura de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.

En los supuestos de ejercicio del derecho de opción del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del órgano gestor aprobatoria de la protección por cese de actividad generada por el último trabajo por cuenta propia realizado, podrá optar expresamente por escrito ante el órgano gestor por la protección por cese de actividad anterior. En otro caso, se considerará ejercida la opción por la última protección de cese de actividad reconocida.

No obstante, el trabajador podrá optar expresamente por escrito al órgano gestor en el momento de la solicitud, en cuyo caso se procederá directamente a reconocer el derecho elegido.

La opción formulada expresamente o por transcurso del plazo será irrevocable.

### EXTINCIÓN DEL DERECHO

- Agotamiento del plazo de duración de la prestación.
- Imposición de sanción.
- Realización de un trabajo por cuenta propia o ajena igual o superior a 12 meses<sup>(21)</sup>.
  
- Cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, salvo que no se tenga cubierto el período de carencia mínimo para acceder a la prestación de jubilación.
- Reconocimiento de pensión de jubilación o incapacidad permanente.
- Traslado de residencia al extranjero.
- Renuncia voluntaria.
- Fallecimiento del trabajador autónomo.

### INCOMPATIBILIDADES

La prestación es incompatible **con el trabajo o con prestaciones de la Seguridad Social** no compatibles con el trabajo que dio lugar a la prestación por cese.

### CESE DE ACTIVIDAD Y SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

#### Incapacidad Temporal (IT)

- **Si en el momento del hecho causante el trabajador se encontraba en situación de IT**  
Continuará percibiendo la prestación por IT en la misma cuantía que la prestación por cese, hasta que ésta se extinga, en cuyo momento pasará a percibir, siempre que reúna los requisitos establecidos, la prestación económica por cese. En tal caso, se descontará del período de prestación por cese, como ya consumido, el tiempo en que hubiera permanecido en IT. La solicitud por cese de actividad deberá hacerse una vez extinguida la incapacidad temporal, acreditando la situación legal de desempleo de cese de actividad ante la entidad u órgano gestor en los 15 días hábiles siguientes al día de la extinción de la incapacidad.  
En estos casos, la cotización a cargo del órgano gestor<sup>(22)</sup> se realizará exclusivamente a partir de la fecha en la que se inicie el pago de la prestación por cese de actividad y por el período de ésta que reste hasta su extinción.
- **Cuando el trabajador se encuentra percibiendo la prestación de cese por actividad y cae en IT (que no es recaída de un proceso iniciado anteriormente)**

---

<sup>(21)</sup> Cuando el derecho a la prestación se extinga por la realización de un trabajo igual o superior a 12 meses, el trabajador autónomo podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando se opte por la anterior prestación, las cotizaciones que generaron la prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

<sup>(22)</sup> Se refiere al órgano gestor de la prestación por cese de actividad, es decir, la Mutua.

Percibirá la prestación de IT en cuantía igual a la de la prestación por cese de actividad. Si el trabajador continuase en situación de IT una vez finalizado el período de cobro de la prestación por cese de actividad, seguirá percibiendo la prestación de IT en cuantía igual al 80% del IPREM: mensual.

- **Cuando el trabajador se encuentra percibiendo la prestación de cese por actividad y cae en IT (que constituye recaída de un proceso anterior iniciado anteriormente a la situación de cese de actividad)**

Percibirá la prestación de IT en cuantía igual a la de la prestación por cese de actividad. Si el trabajador continuase en situación de IT una vez finalizado el período de cobro de la prestación por cese de actividad, seguirá percibiendo la prestación de IT en la cuantía en la que la venía percibiendo.

El período de percepción de la prestación por cese de actividad no se ampliará como consecuencia de que el trabajador autónomo pase a la situación de IT.

### **Maternidad y Paternidad**

- **Si en el momento del hecho causante el trabajador se encontraba en situación de Maternidad o Paternidad**

Se seguirá percibiendo la prestación por maternidad o paternidad hasta que éstas se extingan, en cuyo caso se pasará a percibir, siempre que se reúnan los requisitos, la prestación por cese de actividad, y, una vez se extinga la prestación por maternidad o paternidad, la solicitud se hará en el plazo de los 15 días hábiles siguientes.

- **Si estando percibiendo la prestación por cese de actividad se produce una situación de Maternidad o Paternidad**

Se pasará a percibir la prestación por estas contingencias, y una vez finalizadas éstas, la Entidad Gestora, de oficio, reanudará el abono de la prestación económica por cese de actividad hasta el agotamiento del período a que se tenga derecho. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, el ente gestor de dichas prestaciones lo comunicará al órgano gestor de la protección por cese de actividad que reanudará de oficio esa protección por la duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social pendiente en el momento de la suspensión.

### **COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN**

La base de cotización por la que se cotizará será por la que cotice el trabajador autónomo.

El tipo de cotización será del 2,2%.

La cuota se recaudará por la Tesorería General de la Seguridad Social conjuntamente con la cuota de autónomos.

Los trabajadores autónomos acogidos al sistema de protección por cese en la actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

### **PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD**

Quienes sean titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, y tengan pendiente de recibir un período de, al menos, seis meses, podrán percibir de una sola vez, el valor actual del importe de la prestación, cuando acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter de laboral.

El beneficiario que desee percibir su prestación de una sola vez podrá solicitarlo al órgano gestor, acompañando a la solicitud memoria explicativa sobre el proyecto de inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite la viabilidad del proyecto.

En el caso de personas que deseen incorporarse como socios a cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales deberán acompañar certificación de haber solicitado su ingreso en ellas y condiciones en que éste se producirá. Si se trata de cooperativas o sociedades laborales de nueva creación deberán acompañar, además, el proyecto de estatutos de la sociedad. En estos casos el abono de la prestación en su modalidad de pago único estará condicionado a la presentación del acuerdo de admisión como socio o a la efectiva inscripción de la sociedad en el correspondiente registro.

El órgano gestor, teniendo en cuenta la viabilidad del proyecto a realizar, reconocerá el derecho en el plazo de treinta días contados desde la solicitud del pago único. Contra la decisión del órgano gestor se podrá reclamar en los términos del artículo 19 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

La solicitud del abono de la prestación por cese de actividad, en todo caso, deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Una vez percibida la prestación por su valor actual el beneficiario deberá iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad para cuya realización se le hubiera concedido y darse de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, o acreditar, en su caso, que está en fase de iniciación.

El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio trabajador, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos, incluidas las cargas tributarias para el inicio de la actividad.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

El órgano gestor, a solicitud de los beneficiarios de esta medida, podrá destinar todo o parte del pago único de la prestación por cese de actividad a cubrir los costes de cotización a la Seguridad Social. En tal caso, habrá que atenerse a las siguientes reglas:

1. Si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.

Asimismo, el beneficiario de la prestación podrá optar por obtener toda la prestación pendiente por percibir conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.

2. El órgano gestor podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por cese de actividad para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:

La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones.

El abono se realizará mensualmente por la entidad u organismo gestor al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

La percepción de la prestación en un pago único será compatible con otras ayudas que para la promoción del trabajo autónomo o la constitución o integración en cooperativas o sociedades laborales pudieran obtenerse.

La no afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad para la que se haya concedido será considerada pago indebido a los efectos previstos en el artículo 31 de este real decreto. A estos efectos, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido afectación cuando el trabajador, en el plazo de un mes, no haya acreditado los extremos indicados en el apartado cinco de esta disposición adicional.

## **SITUACIONES SUPERPUESTAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y PATERNIDAD Y CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

JOSÉ FERNANDO MARTÍNEZ SEPTIEN  
*Funcionario de la Seguridad Social*

-----

A partir de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, desarrollada mediante Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, dicho sistema contempla la correspondiente prestación económica para aquellos trabajadores que, con carácter voluntario, hayan optado y, consecuentemente, cotizado por la citada protección y acrediten cumplir determinadas condiciones.

### COMPROBACIONES PREVIAS PARA CAUSAR DERECHO A LA PRESTACIÓN POR CESE

Una vez comprobado:

- que el causante se encuentra en situación de alta,
- que tiene protegidas las contingencias profesionales, que ha cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad,
- que se encuentra en situación legal de cese de actividad,
- que no ha cumplido la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación, y
- que se encuentra al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social,

tal como se contiene en los artículos 2 y 4 de la Ley (L) 32/2010, de 5 de agosto, y Real Decreto (RD) 1541/2011, de 31 de octubre, respectivamente, procederá la concesión de la prestación por tal causa.

### RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

Una vez **reconocido el derecho** a la prestación por cese, reconocimiento que corresponde, a tenor del contenido del artículo 7 y adicional cuarta del RD 1541/2011, a la **Mutua** de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que se tengan cubiertas las contingencias profesionales o al **Servicio Público de Empleo estatal**, si las contingencias profesionales se tienen protegidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, estudiaremos los efectos de las situaciones de Incapacidad Temporal, iniciados con anterioridad o durante la situación de cese.

### (IT, MAT, PAT EN DESEMPLEO DE AUTÓNOMOS)

Las situaciones de Incapacidad Temporal (IT), Maternidad (MAT) y Paternidad (PAT) de los trabajadores por cuenta ajena en desempleo, se resuelven de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 222 de la Ley General de la Seguridad Social; estas mismas situaciones, en los

casos de cese de actividad de los trabajadores autónomos, se solventan en virtud de lo preceptuado en los artículos 13 de la L 32/2010 y 17 del RD 1541/2011, en ambos supuestos, de desempleo y cese de actividad, la solución difiere por las **particularidades** que se dan en las fechas de nacimiento y extinción de la correspondiente prestación por cese de actividad.

Distinguiremos los efectos que se producen en función de los diferentes entornos IT o MAT y PAT.

#### DURANTE LA SITUACIÓN DE IT SE PRODUCE EL CESE DE ACTIVIDAD

Así, en el supuesto de que durante la situación de IT se produjese el cese de la actividad, se **continuará el abono de la IT**, hasta la fecha extintiva de ésta; en este supuesto, la cuantía de la prestación será la que se venía abonando por tal contingencia, hasta el último día del mes del cese en la actividad, para, a partir del día primero del mes siguiente, cuantificar la prestación por IT en la de cese de la actividad.

El período de la IT **consume el de cese de la actividad**, por lo que, si una vez producida el alta médica restase parte del período de cese, se percibirá la prestación por tal contingencia, hasta su extinción.

La cuantía de Incapacidad temporal será del 60 o el 75%, en función de los días transcurridos desde la baja médica, sobre la base de cotización del mes inmediatamente anterior al de la baja, siendo la de cese de actividad el 70% del promedio de las bases de cotización de los 12 meses inmediatamente anteriores a la situación de cese de actividad, incluido el mes en que se produce el cese.

Debe hacerse notar que, mientras la ayuda económica correspondiente a la IT se ve limitada exclusivamente por la cuantía de la base reguladora de ésta, el subsidio por cese de actividad de los trabajadores autónomos tiene unas limitaciones que en su cuantía más elevada se comparan con el 175% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), porcentajes que se sitúan en el 200% para beneficiarios con un hijo a cargo y del 225% cuando los hijos a cargo del causante sean más de uno, situando el tope mínimo en el 107 o en el 80% del IPREM, en función de que el trabajador autónomo tenga o no hijos a cargo.

Como es fácilmente comprensible, la modificación de la cuantía de la prestación por IT, a partir del cese en la actividad, sufre una minoración que en algunas condiciones puede ser importante.

Así, por ejemplo:

Un trabajador con una base de cotización durante un año de 2.500 euros percibiría una prestación económica en concepto de **IT** de 1.875 euros mensuales

$$(2.500 \times 75\%) = 1.875 \text{ € mensuales}$$

La cuantía que le correspondería percibir a partir del día primero del mes siguiente al del **cese** sería de 1.750 euros:

$$(2.500 \times 70\%) = 1.750 \text{ €}$$

cuantía que por aplicación de los límites establecidos se convertirá en 1.087,28 € (175% × IPREM)

«El período de la IT consume el de cese de la actividad, por lo que, si una vez producida el alta médica restase parte del período de cese, se percibirá la prestación por tal contingencia, hasta su extinción»

en el caso de no tener hijos a cargo:

- con 1 hijo a cargo: 1.242,60 euros ( $200\% \times \text{IPREM}$ )
- con 2 o más hijos a su cargo: 1.397,93 euros ( $225\% \times \text{IPREM}$ )

La justificación de que la modificación de la cuantía del subsidio correspondiente a la IT se produzca a partir del día primero del mes siguiente al que se origina la situación de cese en la actividad, debe encontrarse en que la fecha de efectos económicos de esta última prestación se traslada a ese día, siempre que la solicitud se formule en plazo, tal como se refleja en el último apartado del número 1 del artículo 11 del Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre.

Cuestión distinta es la que se produce cuando estando en situación de cese por actividad se inicia una situación de IT, y si esa incapacidad temporal es un proceso inicial o si se trata de una recidiva.

En el primer supuesto, cuando durante el período de cese de actividad se produce un nuevo proceso de IT, que no resulta ser recaída de uno anterior, la prestación por IT se conserva en la cuantía de la del cese, para que a partir de la fecha extintiva de esta última prestación, cuyo período se ha visto consumido por el de la IT, y siempre que se mantengan las circunstancias incapacitantes, se recalcule la cuantía al 80% del IPREM, cuantía que se mantendrá hasta el agotamiento de la IT.

Sin embargo, si el proceso de enfermedad o accidente iniciado durante la situación de cese en la actividad es consecuencia de una recaída de unas dolencias anteriores, el beneficio económico se mantiene en la cuantía en la que se reconoció para el cese, cuantía que se mantendrá durante todo el proceso patógeno, con independencia de que el tiempo prestacional de cese reconocido, que consume la IT, se agote con anterioridad a la fecha en la que se extinga la IT.

Si trasladamos al escenario del cese de la actividad las realidades de la MAT o la PAT, nos encontramos con los siguientes parámetros:

— Que durante la situación de cese de la actividad de los trabajadores autónomos se instruya un proceso de maternidad o paternidad, en supuestos como el planteado, a partir de la fecha del comienzo del descanso por maternidad o paternidad, regulado en los artículos 48 y 48 bis, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores, a partir de cuyo momento pasará a percibir las prestaciones correspondientes a la Maternidad o Paternidad. Extinguidas las prestaciones consecuencia del nacimiento o la adopción, la gestora de la prestación por cese, Mutua o INEM, reanudará el abono de la prestación económica hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho, sin que el período de cese se vea consumido por el de MAT o PAT.

A título de ejemplo y con los mismos datos económicos que los señalados en el ejemplo anterior, base de cotización de 2.500 euros, en concepto de prestación por cese tendría reconocida una cuantía, suponiendo que no tuviera hijos a cargo, de 1.087,28 euros, cuantía coincidente con el límite máximo, para que, con efectos del inicio del descanso por maternidad la prestación se convierta en 2.500 euros mensuales ( $2.500 \times 100\%$ ), correspondientes a la cuantía de maternidad o paternidad. Una vez agotado el período correspondiente a la MAT o PAT, retomará la prestación por cese en importe de 1.087,28 euros hasta agotar el período reconocido por tal motivo, teniendo en cuenta el paréntesis abierto por los descansos derivados del nacimiento.

— Si la realidad planteada es la del beneficiario que estando en el disfrute de prestaciones por maternidad o paternidad y que durante esa situación pasa a la de cese de la actividad, se mantiene la prestación que venía percibiendo en la cuantía reconocida hasta su extinción, para que a partir de esa fecha se inicie, si procede, la de cese por actividad, sin que el período de la maternidad o paternidad incida en el que deba reconocerse como consecuencia de la situación legal de cese de la actividad del trabajador autónomo.

## PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

ANTONIO FERNÁNDEZ DÍEZ

*Subinspector de Empleo y Seguridad Social*

-----

Será objeto de breve estudio la regulación normativa acerca de las prácticas no laborales en las empresas, para en la parte final aludir brevemente a las situaciones «alegales», de prácticas no reguladas, en las que puede utilizarse la figura de una beca para encubrir una auténtica relación laboral. Estos últimos supuestos, de becarios que prestan servicios en empresas con motivo de una beca concedida por un tercero, normalmente fundaciones, son los que mayores problemas plantean de cara a su auténtica calificación jurídica, ya que puede encubrir una auténtica relación laboral, al existir una remuneración o compensación económica (beca), a cambio de unas prácticas profesionales.

Las prácticas no laborales previstas expresamente en nuestro Ordenamiento Jurídico son las cinco siguientes:

### A) PRÁCTICAS DE LOS ALUMNOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Prácticas exigidas por el artículo 42.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo —LOE, de Educación—, para completar el ciclo formativo, y cuya regulación se desarrolla en el artículo 11 del Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo, donde se establece expresamente que «el currículo de los ciclos formativos incluirá **un módulo de formación en centros de trabajo que no tendrá carácter laboral**», pudiendo quedar exentos del mismo los alumnos que acrediten experiencia laboral relacionada con esos estudios. Estas prácticas, con carácter general, se realizarán una vez obtenida una evaluación positiva en todos los módulos profesionales, aunque en función de las características propias de cada ciclo formativo y de la disponibilidad de puestos formativos en las empresas, se permite a las Administraciones educativas fijar otros momentos temporales para las prácticas.

De esta regulación resulta que esas prácticas en la empresa forman parte del currículo, con lo que no son constitutivas de una relación laboral.

### B) CONVENIOS DE COOPERACIÓN EDUCATIVA PARA ALUMNOS UNIVERSITARIOS

Están regulados en el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, que regula las prácticas académicas externas de estudiantes universitarios.

En virtud de esa normativa, y con la finalidad de reforzar la formación de los alumnos universitarios en las áreas productivas de las empresas preparando su incorporación futura al trabajo, se permite a las Universidades para que puedan establecer, mediante un Convenio con una Empresa —denominado Programa de Cooperación Educativa—, la realización de prácticas en la empresa por parte de los alumnos de los últimos cursos de la carrera. **En esa disposición se señala que las prácticas no son constitutivas de una relación laboral** no pudiendo sustituirse con las mismas partes de trabajo en la empresa (artículo 2.3).

Las prácticas académicas externas serán curriculares y extracurriculares (artículo 4 del Real Decreto). Las prácticas curriculares se configuran como actividades académicas integrantes del

Plan de Estudios. Las prácticas extracurriculares, son aquellas que los estudiantes podrán realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación y que, aún teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente Plan de Estudios. No obstante serán contempladas en el Suplemento Europeo al Título conforme determine la normativa vigente.

La duración de las prácticas de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, será la siguiente:

- Las prácticas externas curriculares tendrán la duración que establezca el plan de estudios correspondiente en los términos establecidos por el artículo 12.6 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.
- Las prácticas externas extracurriculares tendrán una duración preferentemente no superior al cincuenta por ciento del curso académico, sin perjuicio de lo que fijen las universidades, procurando el aseguramiento del correcto desarrollo y seguimiento de las actividades académicas del estudiante.

En todo caso, los horarios serán compatibles con la actividad académica, formativa y de representación y participación desarrollada por el estudiante en la Universidad.

#### **Requisitos de los estudiantes** (artículo 10.2 del Real Decreto)

Para la realización de las prácticas externas los estudiantes deberán cumplir, en su caso, los siguientes requisitos:

- a) Estar matriculado en la enseñanza universitaria a la que se vinculan las competencias básicas, genéricas y/o específicas a adquirir por el estudiante en la realización de la práctica.
- b) En el caso de prácticas externas curriculares, estar matriculado en la asignatura vinculada, según el Plan de Estudios de que se trate.
- c) No mantener ninguna relación contractual con la empresa, institución o entidad pública o privada o la propia universidad en la que se van a realizar las prácticas, salvo autorización con arreglo a la normativa interna de cada Universidad.

#### **Exclusión del ámbito de la Seguridad Social** (DA 1.<sup>ª</sup> del Real Decreto)

Los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en Real Decreto 1493/2011 de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, **no serán de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refiere este real decreto.**

### **C) PRÁCTICAS EN EMPRESAS DE LICENCIADOS UNIVERSITARIOS Y TITULADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Estas prácticas se regulan en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre.

**Objeto:** Regular las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad.

**Requisitos de los jóvenes:** Entre 18 y 25 años. Con titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien

un certificado de profesionalidad. No haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a 3 meses en la misma actividad.

**Condiciones de las prácticas:**

- Lugar: En centros de trabajo de la empresa o grupo de empresas.
- Duración: Entre 3 y 9 meses.
- Acreditación: A la finalización se les expedirá un certificado en el que consten las características de las prácticas realizadas.
- Becas: Recibirán de la empresa una beca cuya cuantía será como mínimo del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.
- Seguridad Social: Se le aplicarán los mecanismos de inclusión previstos en el R.D. 1493/2011, de 24 de octubre, de personas que participen en programas de formación. Esto es, estén encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo solicitar su alta la empresa en que se realicen las prácticas no laborales, en un código de cuenta de cotización específica, estando excluidos de la prestación de desempleo, siendo las cuotas a ingresar las establecidas para el contrato de formación y aprendizaje, con exclusión de las contingencias de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
- Acuerdos: Deberá suscribirse un Acuerdo entre el joven y la empresa en el que se especifique el desarrollo y contenido de las prácticas. De estos acuerdos deberá informarse a los Servicios Públicos de Empleo.
- Convenios de colaboración: Previamente a la suscripción de los Acuerdos, las empresas que vayan a celebrarlos deberán suscribir un Convenio de Colaboración, a estos efectos, con el Servicio Público Empleo competente según el ámbito territorial del centro de trabajo (si tienen centros en más de una Comunidad Autónoma se suscribe con el Servicio Público de Empleo Estatal).
- Otros aspectos relevantes:

La preselección de los trabajadores, y el seguimiento y control de las prácticas, la realiza el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Los jóvenes podrán ser contratados a la finalización del programa o durante el mismo bajo cualquier modalidad contractual.

Se podrá incluir en el Convenio de colaboración un compromiso concreto de contratación pudiendo dar lugar a una subvención para compensar los gastos de las acciones de tutoría y evaluación fijados en la normativa vigente a estos efectos.

**D) PRÁCTICAS EN EMPRESAS PREVISTAS EN EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

En el RD 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación Profesional para el empleo, se prevé la figura de las prácticas no laborales en la empresa para los trabajadores desempleados que participen en los procesos de formación de oferta, con la finalidad de, complementando la formación teórica, lograr la reinserción laboral de los trabajadores desempleados.

En el artículo 25 del RD 395/2007, de 23 de marzo, desarrollado por los artículos 24 a 28 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, se insta a las Autoridades Públicas competentes a que promuevan acuerdos «con las empresas públicas y privadas al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (incluidas las de carácter internacional)», añadiéndose que «las prácticas profesionales no supondrán en ningún caso la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas». En esos acuerdos deberán describirse los contenidos de las prácticas, la duración, lugar de realización, sistemas de tutorías y de evaluación.

Las empresas están obligadas a comunicar, antes del comienzo de las prácticas, esos acuerdos y la relación de alumnos participantes a los representantes de los trabajadores. A cambio de

permitir en sus centros de trabajo las prácticas no laborales, las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno y por hora de prácticas, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidente de trabajo.

Finalmente, para los alumnos participantes se prevé que tendrán cubierto el riesgo de accidente por las prácticas en la empresa, pudiendo recibir aquéllos ayudas por transporte, manutención y alojamiento, así como ayudas para la conciliación de la vida laboral de los que tengan hijos menores de 6 años o familiares dependientes. Para los alumnos discapacitados y para los alumnos de los programas públicos de empleo-formación, se prevé la concesión de becas. Estas becas están contempladas igualmente para la mujer víctima de violencia de género que participe en acciones formativas (artículo 7 del R.D. 1917/2008, de 21 de noviembre).

Una modalidad de esas prácticas no laborales en empresas, dentro de programas públicos de formación e inserción, es la regulada en la Orden TAS/2965/2006, de 26 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de Subvenciones Públicas para el desarrollo de un programa de formación e inserción laboral de demandantes de empleo en tecnologías de la información y de las comunicaciones y en actividades emergentes que utilicen nuevas tecnologías. Dentro de las actuaciones que son objeto de subvención se incluyen las prácticas en empresas. Se indica, expresamente, que «estas prácticas no supondrán la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas» (artículo 3.2). Esas prácticas se prevén para los alumnos que superen los cursos de formación, debiendo iniciarse dentro de los treinta días siguientes a la finalización del curso, sin que puedan superar el 70% de la duración de las horas del curso.

#### E) BECARIOS DE INVESTIGACIÓN PARA REALIZAR LA TESIS DOCTORAL

En el R.D. 63/2006, de 27 de enero, se regula el alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los graduados universitarios que realicen actividades de formación y especialización para la obtención del doctorado. Para esas personas se contemplan, dos situaciones distintas y sucesivas, una primera de dos años de duración, llamada de beca, en la que no existe relación laboral entre el graduado y la universidad, asimilándose a los mismos a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, y una segunda fase de relación laboral, durante los dos años siguientes a la superación de la primera fase de becario, en la que ha de formalizarse un contrato de trabajo. **Estatuto del Personal investigador que será objeto de nueva regulación antes del 2 de diciembre de 2013 de conformidad con la DA 2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, IL 2447/2011.**

A partir del 2 de junio de 2012 entrará en vigor la figura del **contrato predoctoral del personal investigador**, regulado en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, Tecnología e Innovación. La finalidad de este contrato es, de conformidad con el artículo 21 de esa disposición, la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o máster universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Tendrá una duración mínima de un año, prorrogable, y una duración máxima de cuatro años, salvo para discapacitados, que será de seis años. Los investigadores con contrato predoctoral están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con la DA 18 de esa ley.

Fuera de esos supuestos normativos, la realidad económica nos ofrece una variedad amplia de prácticas en empresas mediante becas concedidas, que plantean la necesidad de determinar si nos hallamos ante verdaderas becas o ante una auténtica relación laboral. Por ello, en la DA 7 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, se instaba al Gobierno a que en el plazo de cuatro meses presentase un estudio sobre las prácticas no laborales y su regulación actual, incidiendo en aspectos como el grado de cumplimiento de su finalidad formativa, y la utilización fraudulenta de esta fórmula para cubrir puestos de trabajo.

Tras ese emplazamiento al Gobierno, en la DA 15 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se establece que en el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se incluirá el plan específico de «con-

trol de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas». Se emplaza a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que realice actuaciones acerca de la posible utilización fraudulenta de las prácticas no laborales en las empresas, sin incorporar a nuestro ordenamiento jurídico ninguna regulación al respecto, por lo que deberá estarse a la doctrina jurisprudencial sentada a la hora de delimitar las prácticas no laborales respecto a los contratos de trabajo.

Finalmente, hay que señalar brevemente que, para los supuestos de becas con prestaciones de servicios, o prácticas no laborales no reguladas, nuestra jurisprudencia ha perfilado los criterios a utilizar para determinar cuándo estamos ante una beca y cuándo ante un posible encubrimiento de una relación laboral, señalando que para ello habrá de estarse a qué interés es el predominante, si prima la finalidad formativa o el interés de la empresa en obtener una utilidad patrimonial de la actividad del becario. Conjuntamente con la aplicación de ese criterio de la finalidad prevalente, se entiende que *«las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así, y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral»* (sentencia de 22-11-2005, ILJ 2071). Fijándose en la actividad del becario se señalará que, si ésta es necesaria para la empresa, de modo que de no realizarse por el mismo *«tendría que realizarse por personal laboral propio o ajeno de la empresa, estaríamos ante una relación laboral»* (sentencia del TS, Sala Social, de 4-4-2006, 22-11-2005 y 29-5-2008).

Revista de

# Información Laboral

---

## **PREGUNTAS CON RESPUESTA**

---

- **Cesión de trabajadores**
- **Encadenamiento de contratos**
- **Becarios**
- **Empleados de hogar**

## CESIÓN DE TRABAJADORES

### ¿Cuándo es legal o ilegal la cesión de trabajadores?

En el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) se regula la cesión ilegal de trabajadores, contemplando tanto supuestos autorizados de cesión de trabajadores (apartado 1), como el concepto de la cesión ilegal, recogiendo al respecto los criterios jurisprudenciales (apartado 2), como los efectos de la misma, tanto para los trabajadores afectados (elección de la condición de fijos a su elección, bien en la empresa cesionaria o en la cedente, de conformidad con el apartado 4) y los efectos o consecuencias jurídicas para las empresas cedente y cesionaria (responsabilidad solidaria de las empresas en el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, impuesta en el apartado 3 del precepto).

La cesión de trabajadores está prohibida, a diferencia de la figura de la contrata o subcontrata que, como manifestación del derecho constitucional de libertad de empresa, está admitida en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 42 del ET). El principal problema que se plantea a todo operador jurídico será delimitar cuándo nos encontramos ante una auténtica contrata, admitida legalmente, y cuándo ante una cesión ilegal de trabajadores, prohibida legalmente.

Debemos aclarar que el hecho de subcontratarse actividades que integran el núcleo esencial de la actividad de la empresa no conlleva la existencia de una cesión ilegal, antes al contrario, la contrata de las actividades que integran el núcleo esencial es lo definitorio de la contrata por razón de la propia actividad (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2010).

Examinemos brevemente el **concepto de cesión ilegal**, para en la parte final aludir a los supuestos admitidos de cesión de trabajadores

La delimitación de la cesión ilegal de trabajadores se realiza en el artículo 43.2 del ET, en los siguientes términos.

“En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”

La cesión ilegal de trabajadores puede tener lugar tanto entre **dos empresas reales**, cuando la empresa cedente, disponiendo de estructura organizativa y patrimonio propio no pone en juego esa organización y dirección de las prestaciones de servicios (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 1989; de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 30 de noviembre de 2005; de 14 de marzo de 2006, y de 20 de julio de 2007, 30 de septiembre de 2005, 17 de diciembre de 2010, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011), como entre **una empresa real** o cesionaria y **otra aparente**, ficticia (empresa cedente), fenómeno conocido como interpositorio. Pese a la defectuosa redacción de artículo 43 del ET, que al regular la cesión alude a la contratación de trabajadores para cederlos, para que exista cesión no es necesario que el personal se contrate inicialmente con esa finalidad. Para que haya **cesión basta que se produzca un fenómeno interpositorio**, sin que se exija en todo caso, un ánimo fraudulento o especulativo, porque la **cesión fraudulenta** es **una modalidad** que no agota todas las posibles manifestaciones de la cesión ilegal. Lo que contempla el artículo 43 del ET es un supuesto de interposición en el contrato de trabajo, en virtud del cual, el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y que ejerce el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por un empresario formal (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de julio de 2007). Este fenómeno implica varios negocios jurídicos coordina-

dos; en primer lugar, un acuerdo entre dos empresarios —el real y el formal—, en segundo lugar, un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador, y en tercer lugar, un contrato efectivo entre éste y el empresario real, pero disimulado con el contrato de trabajo formal.

Cuando la cesión se produzca entre empresas reales los problemas consistirán en diferenciar la cesión de la contrata, acudiendo la doctrina judicial a la aplicación de diversos criterios de valoración, que no son excluyentes, sino complementarios, citándose entre ellos, la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 1988, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011), el ejercicio de poderes empresariales (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 1988; de 16 de febrero de 1989; de 17 de enero de 1991, de 19 de enero de 1994, 14 de febrero de 2011 y 15 de febrero de 2011), y la realidad empresarial del contratista o cedente que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva, etc.).

En la cesión ilegal de trabajadores el derecho de éstos a optar por la fijeza en la empresa cedente o cesionaria sólo podrá ejercitarse durante el período en que se mantenga la cesión ilegal (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de septiembre y de 21 de diciembre de 1997; de 5 de febrero de 2008, y de 14 de octubre de 2009), siendo el término temporal de referencia la fecha de presentación de la demanda, de modo que a esa fecha ha de hallarse viva la cesión ilegal, aunque posteriormente a la demanda una nueva empresa se subrogue en la anterior cedente (sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 7 de mayo de 2010). Obviamente, de hallarnos ante una empresa cedente ficticia, la opción será en favor de la empresa real cesionaria. Ahora bien, si durante la vigencia de la cesión se produce el despido disciplinario del trabajador en la acción del despido puede alegarse la existencia de la cesión, sin que se acumulen indebidamente esas dos acciones procesales, para conseguirse la condena solidaria de las dos empresas (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 1986; de 12 de febrero de 2008, y 14 de octubre de 2009). Ante la **cesión ilegal, la opción a integrarse en la plantilla fija de la empresa cedente o cesionaria corresponde al trabajador**, pero una vez producida la opción, **si media también despido** y se declara **improcedente**, la **opción** entre la readmisión o la indemnización **corresponde a la empresa** (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de febrero y de 3 de noviembre de 2008 de 2008).

Cuando la cesión ilegal se produce en la Administración Pública, los trabajadores cedidos adquieren la condición de trabajadores con relaciones laborales indefinidas, pero no son fijos de plantilla, pudiéndose extinguir el contrato al cubrirse reglamentariamente la plaza ocupada, todo ello para salvaguardar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de junio y de 17 de septiembre de 2002, y de 23 de abril, de 14 de mayo y de 10 de junio de 2009).

#### SUPUESTOS PERMITIDOS DE CESIÓN DE TRABAJADORES

Destacamos cuatro supuestos legales de cesión de trabajadores admitidos en nuestro Derecho del Trabajo.

En primer lugar, reseñamos el contemplado expresamente en el ET, esto es, la **cesión de trabajadores por las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas por la autoridad laboral**, las que pueden ceder trabajadores a las empresas usuarias en virtud de un previo contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la usuaria (artículos 1, 16 y 43 del ET, en relación con la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal, y Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de enero de 1994; de 12 de diciembre de 1997; de 3 de febrero de 2000; de 16 de junio de 2003; de 3 de octubre de 2005, y de 14 de marzo de 2006).

Ahora bien, ello no impide que pueda apreciarse cesión ilegal, lo que acontece cuando se vulneran las condiciones previstas legalmente para los contratos de puesta a disposición, especialmente cuando se conciertan contratos de puesta a disposición para supuestos prohibidos legalmente, o cuando mediante sucesivos contratos de puesta a disposición de un mismo trabajador en misión, se cubran necesidades permanentes en la empresa usuaria, de modo que para esos supuestos, la responsabilidad solidaria entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria no sólo se limitaría a las obligaciones salariales y de Seguridad Social (artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio), sino a las **obligaciones laborales** y de Seguridad Social, por ser de aplicación el artículo 43.2 del ET (Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de julio y de 28 de septiembre de 2006; 3 de noviembre de 2008, y de 19 de febrero de 2009).

A parte de las empresas de trabajo temporal se permiten también, excepcionalmente, otros supuestos de cesión de trabajadores que, de no ser por una expresa habilitación legal o normativa, serían constitutivos de cesión ilegal.

En primer lugar, **la cesión de trabajadores portuarios, sujetos a relación laboral especial, en la medida en que su empresa, la Sociedad Anónima de Gestión de Servicios Portuarios (SAGEP), puede destinarlos a prestar servicios laborales en favor de las empresas usuarias** titulares de las licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, cesión prevista en los artículos 140 a 143 de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, reguladora del Régimen Económico y de la prestación de servicios de los Puertos de Interés General.

El segundo supuesto admitido, es **la cesión por una cooperativa agraria o del campo de sus trabajadores a las explotaciones agrícolas de sus socios**, autorizada por primera vez en el artículo 93 apartado 2 letra d) de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, según redacción dada por la **Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible**. Esa Ley 2/2011, modifica la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, dando una nueva redacción a la letra d), del apartado 2 del artículo 93, para establecer:

*«2. Para el cumplimiento de su objeto, las cooperativas agrarias podrán desarrollar, entre otras, las siguientes actividades: d) Cualesquiera otras actividades que sean necesarias o convenientes o que faciliten el mejoramiento económico, técnico, laboral o ecológico de la cooperativa o de las explotaciones de los socios, entre otras, la prestación de servicios por la cooperativa y con su propio personal que consista en la realización de labores agrarias u otras análogas en la mencionadas explotaciones y a favor de los socios de la misma.»*

Esta modificación supone que se posibilita la contratación de trabajadores por cuenta ajena para la prestación de servicios a los socios de la cooperativa. Como es sabido, hasta la fecha de entrada en vigor de esta norma podría entenderse la existencia de un supuesto de cesión ilegal de mano de obra.

El último supuesto de cesión admitido jurídicamente, es la prestación de servicios en empresas ordinarias, por parte de trabajadores discapacitados contratados mediante una relación laboral especial por centros especiales de empleo, y que en virtud de un enclave laboral son destinados a trabajar en una empresa ordinaria del mercado de trabajo (artículos 3 a 10 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medidas de fomento de empleo de los discapacitados).

## ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

### ¿Cuándo existe fraude de ley en la celebración sucesiva de contratos temporales?

En la concatenación de contratos temporales, hay que tener en cuenta, y al margen de los límites del artículo 15.5 ET, que la sucesión de contratos no es, en sí misma, constitutiva de fraude de ley, ya que es posible que concurra la causa objetiva que justifica la temporalidad pactada [por todas, STS de 29-12-1995 (Rec. 361/1995)].

Resulta, pues, necesario determinar la concurrencia de fraude. Para ello deberán seguirse -a tenor de la doctrina jurisprudencia hoy aplicable- las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Si no existe solución de continuidad en la secuencia contractual deben ser examinados todos los contratos sucesivos.

2.<sup>a</sup> Si se ha producido una interrupción en la secuencia contractual superior a los veinte días previstos como plazo de caducidad para la acción de despido, entonces sólo procede el examen o control de legalidad de los contratos celebrados con posterioridad.

3.<sup>a</sup> En aplicación de la regla precedente, el control de legalidad se ha de atener exclusivamente al último contrato celebrado cuando entre él y el anterior exista una solución de continuidad superior al plazo de caducidad de la acción de despido.

4.<sup>a</sup> No obstante lo anterior, cabe el examen judicial de toda la serie contractual, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos en supuestos singulares y excepcionales en que se acreditan una actuación empresarial en fraude de ley y al mismo tiempo la unidad esencial del vínculo laboral [por todas, STS, ud, de 29-5-1997 (Rec. 4149/1996)]

Además, hay que considerar que también existe reiterada jurisprudencia en virtud de la cual la irregularidad del primero de los contratos laborales sucesivos, sin solución de continuidad, convierte la relación laboral en indefinida, puesto que cuando un contrato temporal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.5 ET [STS, ud, de 20-2-1997 (Rec. 2580/1996), a la que han seguido, por ejemplo, las de 21-3-2002 (Rec. 2237/2001); 5-5-2004 (Rec. 4063/2003; 5-12-2005 (Rec. 5176/2004) o 7-11-2005 (Rec. 5175/2004)].

## BECARIOS

### **¿Cuánto tienen que cotizar quienes fueron becarios antes de 1 de noviembre de 2011 y lo soliciten voluntariamente?**

El RD 1493/2011, de 24 de octubre, se dicta en virtud de la previsión establecida en la DA 3<sup>a</sup> de la Ley 27/2011, conforme a la cual se establecerán los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social de los becarios.

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, también se regula, en la disposición adicional primera de este real decreto, la suscripción de convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social por parte de las personas que con anterioridad a su fecha de entrada en vigor (1 de noviembre 2011) se hubieran encontrado en la situación regulada por el mismo, a fin de permitir el cómputo de cotización por los períodos de formación realizados antes de esa fecha, hasta un máximo de dos años. La realización de tales períodos de formación podrá ser acreditada mediante certificación expedida por el organismo o entidad que los financió o por cualquier otro medio de prueba válido en derecho.

#### **Quiénes se consideran becarios**

- Quienes participen o hayan participado en un programa formativo que incluya prácticas.
- El programa esté dirigido a la obtención de una titulación de formación profesional o universitaria.
- Las prácticas deben estar desarrolladas en empresas o instituciones públicas o privadas y estar remuneradas.
- El programa no puede constituir una relación laboral

Cómo solicitar la cotización de quienes fueron becarios antes de 1-I-2011

#### **Solicitud**

- La solicitud deberá realizarse ante cualquier Administración de la Seguridad Social antes del 31 de diciembre de 2012.
- Deberá acreditarse la labor con un certificado del centro de trabajo en el que se realizó la beca. Cuando los programas estén cofinanciados por dos o más entidades u organismos, la referida certificación será expedida por el organismo al que le corresponda hacer efectiva la contraprestación económica.

### Encuadramiento en la Seguridad Social

— La afiliación y/o alta, así como la baja se producirán a partir de la fecha de inicio y cese de la actividad del participante en el programa de formación.

### Acción protectora

- Pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- El período computa a efectos de cálculo las pensiones.

### Cotización

— El interesado asumirá el **coste total de la cotización**, tanto la cuota patronal como la cuota obrera.

— El interesado deberá suscribir un **convenio especial** para poder computar la cotización de los períodos de formación realizados, con un **máximo de dos años**, en los términos de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, con las especialidades siguientes:

- En caso de acreditarse más de dos años de formación, sólo se tendrán en cuenta los dos últimos años.
- La solicitud de suscripción del convenio podrá formularse **hasta el 31 de diciembre de 2012**.
- La **base de cotización** estará constituida por la base **mínima** de cotización vigente en el Régimen General de la Seguridad Social que corresponda en cada período que se acredite haber participado en los referidos programas y que sea computable para la suscripción del convenio especial. Una vez obtenida la cuota íntegra, se multiplica por el coeficiente **0,77**, y se obtendrá la cuota a ingresar.

### Forma de efectuar el pago

El pago se podrá realizar mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al doble de aquellas por las que se formalice el convenio.

Ejemplo:

Cuota correspondiente de una persona que a través de una beca participó en un programa formativo desde 10-4-2005 a 10-11-2005, realizando las prácticas en una empresa X.

En el año 2005, la base mínima de cotización asciende a 598,50 €.

El tipo de cotización asciende 28,30% (23,60% cuota empresarial, y 4,70% cuota obrera).

Cuota íntegra:  $598,50 \text{ €} \times 28,30\% = 169,38 \text{ €}$

Cuota a ingresar:  $169,38 \text{ €} \times 0,77 = 130,42 \text{ €}$  en los meses completos.

Respecto a los **meses de abril y de noviembre**:

$130,42 \text{ €} / 30 \text{ días} = 4,35 \text{ €} / \text{ día}$

Abril:  $4,35 \times 21 \text{ días} = 91,35 \text{ €}$

Noviembre:  $4,35 \times 10 \text{ días} = 43,5 \text{ €}$

Por los **6 meses completos (mayo a octubre)**:  $130,42 \times 6 = 782,52 \text{ €}$

En este caso podrá realizar el abono de los 917,37 € en un pago único o fraccionarlo como máximo en 12 meses.

## EMPLEADOS DE HOGAR

**¿A qué prestaciones tendrá derecho un empleado de hogar en situación de Incapacidad Temporal a partir de 1 de enero de 2012?**

Hay que señalar que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social procede a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social con efectos desde el 1 de enero de 2012, si bien se otorga un plazo de seis meses para que los titulares de hogares familiares puedan adaptarse a la nueva situación, con lo cual, la integración será plena a partir del 1 de julio de 2012.

Además, se establece un período transitorio hasta 2019, de forma que a lo largo de estos años, se vayan aumentando tanto las bases de cotización como los tipos, de tal forma que en 2019 estén equiparados con los del Régimen General.

Por lo que se refiere a la prestación por incapacidad temporal, con efectos desde el mismo 1 de enero de 2012, el empleador deberá abonar el subsidio por incapacidad temporal desde los **días cuarto a octavo** de la baja, haciéndose cargo la Seguridad Social a partir del **noveno día de la baja en el trabajo**.

El **pago de subsidio** por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará **directamente por la entidad** a la que corresponda su gestión, **no procediendo el pago delegado del mismo**.

Por último, señalar que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por **incapacidad temporal del empleado de hogar interno**, debida a enfermedad o accidente, tendrá **derecho a permanecer alojado en el domicilio** un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.



Entre en [www.reformalaboral2010.es](http://www.reformalaboral2010.es) y conocerá todo sobre las últimas modificaciones laborales: negociación colectiva, pensiones, jubilación, Expedientes de Regulación de Empleo. Aquí encontrará análisis, preguntas con respuesta, doctrina científica, etc., que le ayudarán a estar al día de todas las modificaciones laborales.

Revista de

# Información Laboral

---

## DOCTRINA ADMINISTRATIVA

---

- **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)**

## CONSULTA DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

REF: Expediente 2011/041

FECHA: 8 de septiembre de 2011

ASUNTO: Informe-Consulta

### CONSULTANTE

....., en calidad de Graduado Social del Departamento Laboral de .....

### CONSULTA

Planteada para que se indique el convenio colectivo que resultaría aplicable a una empresa que se va a constituir próximamente, para realizar **servicios de intermediación comercial en relación con actividades que tienen lugar en ferias, congresos y exposiciones.**

La estructura organizativa de la empresa estará compuesta básicamente por comerciales, ayudantes de comerciales y administrativos, y su actividad se va a clasificar con el código CNAE 4619, correspondiente a Intermediarios del comercio de productos diversos.

### CONSIDERACIONES

La actividad económica se va desarrollar en la provincia de Barcelona y, de acuerdo con la información complementaria facilitada, la empresa se dedicará a hacer de intermediario en operaciones comerciales, cobrando una comisión por su intervención, que va a consistir en poner en contacto a los principales organizadores de ferias de todo el mundo con el acceso a los servicios prestados por terceras empresas, respecto a temas de decoración, transporte, azafatas, alojamiento, marketing, etc.

Señalado lo anterior, hay que indicar que, según los antecedentes de esta Comisión Consultiva, las actividades de intermediación comercial se han venido considerando incluidas dentro del campo de aplicación del sector de las oficinas y despachos en general, atendiendo a la naturaleza de los servicios prestados por este tipo de empresas, encargadas de poner en contacto a las distintas partes que intervienen en una operación comercial, pero limitando su labor a trabajos de preparación y gestión administrativa para su consecución y buen fin, razón por la cual, la empresa de referencia, por razón del lugar donde tiene previsto desarrollar esta actividad, podría verse incluida en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2008 a 2011, que fue publicado en el DOGC de 20 de febrero de 2009, y resulta de aplicación (artículo 2.º) "... a todas aquellas actividades de oficinas y despachos y servicios de tipo administrativo en general".

### DICTAMEN

En virtud de lo considerado en la reunión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, celebrada el 8 de septiembre de 2011, se acuerda por unanimidad informar que la empresa a que se refiere la consulta podría regular las relaciones laborales con sus trabajadores de acuerdo con el citado **Convenio Colectivo para el Sector de Oficinas y Despachos** de Cataluña, que ha tenido una revisión salarial publicada en el DOGC de 25 de marzo de 2011.

### NOTA INFORMATIVA

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

Revista de

Información  
Laboral

-----  
**SUPUESTOS PRÁCTICOS**  
-----

## **CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE**

### PLANTEAMIENTO

---

Virginia Madrid, de 23 años de edad, casada con Arturo Tejedas, trabajador por cuenta ajena, inicia la prestación de servicios por cuenta ajena el día 27 de julio de 2009, fecha en la que es afiliada y dada de alta.

Es madre de un hijo de 2 años de edad, que ha sido diagnosticado de un proceso cancerígeno.

Según informe emitido por el Servicio Público de Salud, el menor precisa un tratamiento, en régimen de internamiento de larga duración.

Consecuencia de lo anterior la Sra. Madrid, solicita, en base al contenido del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores la reducción del 50 por ciento de la jornada que venía realizando, tiempo que dedicará al cuidado directo, continuo y permanente del menor.

Con fecha 23 de febrero, se produce la modificación de la jornada laboral de la trabajadora.

La base de cotización, tanto por contingencias comunes como profesionales, correspondiente al mes de agosto de 2011, el inmediatamente anterior al de inicio del descanso, asciende a 1.890,25 euros.

El día 28 de septiembre, la beneficiaria solicita la prestación que pudiera corresponderle.

### CUESTIONES

---

1. Determinar la cuantía que en concepto de prestación por cuidado de su hijo recibirá doña Virginia, estableciendo la fecha de efectos económicos.
2. Determinar la Entidad responsable del abono de la prestación.
3. Fijar la fecha extintiva del subsidio.

### SOLUCIONES

---

1. El contenido del artículo 135 quáter de la Ley General de la Seguridad Social, establece una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Para obtener la prestación, es necesario que la jornada se reduzca en, al menos, un 99 por ciento para dedicarse al cuidado del menor<sup>(1)</sup>.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva<sup>(2)</sup>.

El acceso a la prestación por cuidado de menores/maternidad supone el cumplimiento de los requisitos siguientes:

---

(1) Tercer párrafo del artículo 135 quáter del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

(2) Cuarto párrafo del artículo 135 quáter del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

- Obtener la reducción de jornada contemplada en el artículo 37.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo <sup>(3)</sup>, Estatuto de los Trabajadores.
- Encontrarse en situación de alta o asimilada <sup>(4)</sup>.
- Acreditar un período de cotización de 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores al de inicio del descanso o 180 días a lo largo de su vida laboral <sup>(5)</sup>.

En este supuesto la trabajadora acredita cumplir los requisitos exigidos, por lo que obtendrá el subsidio correspondiente.

#### Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación se sitúa en el 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo <sup>(6)</sup>. La base reguladora se calcula de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio.

$$1.890,25 \text{ €} / 30 = 63,01 \text{ € día}$$
$$63,01 \text{ €} \times 99\% = \mathbf{62,38 \text{ €}}$$

En la que 1.890,25 € corresponden a la base de cotización del mes de agosto y el divisor 30, suponemos que la retribución de la trabajadora tiene el carácter de mensual, si la retribución de la trabajadora fuese diaria, el divisor debería ser 31, y 99%, el porcentaje de reducción de jornada.

La fecha de efectos económicos de la prestación se fija en el día **23 de septiembre de 2011**, fecha de reducción de la jornada.

**2.** La entidad responsable del pago de la prestación será la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social o, en su caso, la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales <sup>(7)</sup>.

**3.** La fecha extintiva del subsidio debe establecerse en el momento en que cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años <sup>(8)</sup>.

---

<sup>(3)</sup> Artículo 135 quáter del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

<sup>(4)</sup> Artículo 133 ter.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

<sup>(5)</sup> Artículo 133 ter.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

<sup>(6)</sup> Párrafo 5 del artículo 135 quáter del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

<sup>(7)</sup> Último párrafo del artículo 135 quáter del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

<sup>(8)</sup> Antepenúltimo párrafo del artículo 135 quáter del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Revista de

# Información Laboral

---

**LABORAL AL DÍA**

---

- **Noticias**

## NOTICIAS

### DESDE HOY DEBE RECETARSE EL PRINCIPIO ACTIVO DEL MEDICAMENTO

Hoy 1 de noviembre entra en vigor la generalización de la **prescripción por principio activo** en el Sistema Nacional de Salud, prevista por el Real Decreto Ley 9/2011. Así se confirmaba el pasado jueves tras la reunión de la Comisión Permanente de Farmacia del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, celebrada en el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Esta medida significa que, como norma, los profesionales sanitarios con capacidad para prescribir medicamentos lo deberán hacer **consignando en la receta el nombre del principio activo** del medicamento. El principio activo es la sustancia que hace que el medicamento tenga sus **efectos terapéuticos** al margen del nombre comercial que pueda tener cada uno. El nombre del medicamento por su principio activo es lo que se estudia en las facultades de medicina, lo que se debate en las reuniones y congresos científicos y lo que se publica en las revistas y medios especializados.

Por lo tanto, con la prescripción por principio activo se garantiza, igual que hasta ahora, la seguridad, la calidad y la eficacia de todos los medicamentos. La prescripción por principio activo implica, asimismo, que en **la oficina de farmacia** se deberá dispensar un **medicamento** de los que estén a **menor precio dentro de los que contengan el mismo principio activo** que el prescrito, la misma dosificación y la misma vía de administración. El farmacéutico solo estará obligado a cambiar el medicamento prescrito cuando éste no sea de los de menor precio y el médico no haya justificado la necesidad terapéutica de ese medicamento concreto.

La inmensa mayoría de los **medicamentos han bajado sus precios para igualarse al precio menor**, por lo que no será necesario cambiar el medicamento que los pacientes están tomando. De este modo, queda garantizada la continuidad de los tratamientos que estén tomando los pacientes.

Solo en los casos excepcionales en los que el médico prescriba un medicamento que sea más caro que sus iguales

(de la misma agrupación homogénea) y no justifique su necesidad terapéutica, el farmacéutico estará obligado a sustituirlo por otro medicamento con el mismo principio activo, misma dosis y misma vía de administración.

Por lo tanto, el médico siempre podrá prescribir al paciente el medicamento que considere más apropiado, tenga el precio que tenga, siempre que exista una **necesidad terapéutica justificada**. En estos casos, la Comisión Permanente de Farmacia del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud acordó que en las recetas oficiales en formato papel el médico consigne la anotación de “necesidad terapéutica” avalada con su firma, lo que posibilitará, en cualquier oficina de farmacia del Estado, la dispensación del medicamento prescrito.

De forma también excepcional, el médico podrá prescribir detallando la marca comercial siempre y cuando el medicamento prescrito esté a precio menor, lo que podría suponer un beneficio para la continuidad del tratamiento por parte del paciente.

Con la prescripción por principio activo **no se elimina medicamento alguno de la prestación farmacéutica del SNS** y se seguirán incorporando a la prestación todos aquellos medicamentos que aportan ventajas para el tratamiento y la calidad de vida de los pacientes.

Al margen de mantener todas las garantías de calidad de la prestación farmacéutica, esta medida va a generar unos importantes **ahorros al Sistema Nacional de Salud (alrededor de 2.000 millones de euros anuales)**. Estos ahorros van a servir para poder seguir incluyendo nuevos medicamentos para el tratamiento de enfermedades y, en general, para mantener la calidad de nuestro sistema sanitario.

01/11/2011

### PUBLICADO EL REAL DECRETO QUE DESARROLLA LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Con la aprobación de esta norma España se convierte en el único país europeo

que cuenta con un sistema de protección (el “paro de los autónomos”) para aquellos emprendedores que tienen que cerrar su negocio.

El Boletín Oficial del Estado de 1 de noviembre ha publicado el **Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre**, por el que se **desarrolla la Ley 32/2010**, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de **protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos**.

Con la entrada en vigor de esta norma —mañana pero con **efectos** de hoy, **1 de noviembre**, con excepción del artículo 19, relativo al régimen financiero de las **cotizaciones satisfechas** por el autónomo, que tiene **efectos desde el 1 de enero de 2011**, y de la DA 5.ª, relativa a la incorporación al sistema de protección de los autónomos agrarios, con efectos de 1 de enero de 2012— podrán comenzar a solicitarse las **primeras peticiones de reconocimiento de esta protección**, al cumplirse el período mínimo de cotización (doce meses), para tener reconocimiento a la misma. El Real Decreto 1541/2011 supone un gran salto en el desarrollo del **Estaduto del Trabajo Autónomo**, en cuanto a la protección social, y cumple con una importante reivindicación de este colectivo. Se trata de un sistema contributivo en el que el trabajador **autónomo cotiza el 2,2% de su base de cotización**. A su vez, el trabajador autónomo que cotice por esta contingencia tendrá la ventaja de ver reducida su cotización por la cobertura de incapacidad temporal en 0,5 puntos.

01/11/2011

### LA SEGURIDAD SOCIAL INTENSIFICA LOS CONTROLES PARA LA PREVENCIÓN DE LA MOROSIDAD Y LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE

Las medidas de **prevención de la morosidad** y el **Plan de lucha contra el fraude fiscal, laboral y a la Seguridad Social** desarrollado por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por sí misma y en colaboración con otras entidades públicas y privadas están arrojando resultados que se reflejan en el recorte de los plazos de actuación y en la mejora de la eficacia. La

recaudación en vía ejecutiva por este concepto ha sido de 907 millones entre enero y julio de 2011 y de 425,4 por derivaciones de responsabilidad.

El control de la deuda, la prevención de la morosidad y la lucha contra el fraude son vías de actuación prioritarias para la Seguridad Social, razón por la que en los últimos años se ha potenciado el **uso de medios telemáticos y nuevas tecnologías**. Además, se ha intensificado la colaboración con entidades públicas y privadas: Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Inspección de Trabajo, Tesoro Público, Direcciones Generales de Tráfico, del Catastro y de la Marina Mercante y Registros de la Propiedad, entre otras.

La TGSS utiliza diversos **mecanismos de control de la deuda y lucha contra el fraude**:

- derivaciones de responsabilidad,
- medidas cautelares,
- reclamación de deuda derivada de nuevos controles en la cotización,
- recaudación en vía ejecutiva,
- revisión de autorizaciones laborales de extranjeros no comunitarios,
- seguimiento de los pagos de cuotas de la mediana y gran empresa,
- planes de objetivos conjuntos de lucha contra el fraude,
- observatorio contra el fraude y
- colaboración con la Sección de Investigación de la Seguridad Social (SISS).

A través de las derivaciones de responsabilidad la Seguridad Social reclama la deuda a una persona distinta al inicialmente obligado al pago cuando existen indicios de que el **empresario ha intentado eludir el pago de cotizaciones**. Entre enero y julio de 2011 se han realizado 12.232 derivaciones de responsabilidad por las que se ha reclamado una deuda de 425,4 millones de euros. En el primer semestre de 2010 se realizaron 11.734 derivaciones y se reclamaron 358,82 millones de euros. Las medidas cautelares tienen como finalidad **asegurar los bienes del deudor, para el cobro** de las deudas de la Seguridad Social, antes del inicio de la vía de apremio. Durante el año 2010 se realizaron 4.191 medidas cautelares, 1.712 en el primer semestre. En el mismo período de 2011 se han realizado 2.670 medidas.

La Tesorería General ha ampliado los **controles a todos los aspectos de la cotización** que intervienen en las liquidaciones mensuales: deducciones indebidas, correspondencia entre trabajadores en alta y su inclusión en los documentos de cotización del período de liquidación de que se trate y reclamación de deuda por aplicación indebi-

da de compensaciones de pago delegado de la incapacidad temporal.

Con el procedimiento de **recaudación ejecutiva** la TGSS persigue igualmente el fraude ya que cuando las cotizaciones no son pagadas en vía voluntaria o mediante aplazamiento de pago de la deuda, aplica el procedimiento de apremio que permite el embargo de los bienes del deudor. En 2010 la recaudación por vía ejecutiva fue de 1.578,4 euros y 80,6 millones por embargo de devoluciones tributarias. De enero a julio de 2011, se han embargado 54.543 inmuebles, 259.028 salarios o prestaciones económicas, 102.204 vehículos y embarcaciones, 76.733 derechos económicos, 1.086.565 cuentas corrientes y 98.465 bienes muebles.

La Tesorería General de la Seguridad Social ha intensificado también el **seguimiento y control de los primeros descubiertos de medianas y grandes empresas**. En estos casos, se les ofrece la posibilidad de regularizar la deuda a través de fórmulas de pago o aplazamiento de cuotas y, en caso contrario, la TGSS puede proceder con rapidez para impedir la acumulación de deudas.

El seguimiento a las grandes cuentas se ha incrementado un 240% entre 2004 y 2010, desde los 27.709 empresas objeto de seguimiento en el primer año a los 94.218 que lo fueron en 2010. De las 6.883 empresas con primer descubierto entrevistadas en 2010, 3.339 abonaron la deuda total o parcialmente y 1.613 solicitaron o se les concedió aplazamiento. En el primer semestre de 2011, de las 3.988 empresas con primer descubierto entrevistadas, 1.391 han abonado la deuda y 987 han solicitado o se les ha concedido aplazamiento.

En la misma línea de detección y prevención del fraude, la TGSS colabora, mediante el **intercambio de información relativa a posibles delitos**, con la Sección de Investigación de la Seguridad Social, cuya función específica es la investigación de las actuaciones irregulares que revistan carácter delictivo y que afecten a la Seguridad y a otros organismos del Ministerio de Trabajo. De enero a julio de 2011, se han realizado 189 investigaciones, se han instruido 98 atestados y se han realizado 198 informes a entidades de la Seguridad Social. Como consecuencia de estas actuaciones han sido investigadas 1.621 personas físicas y 476 personas jurídicas, se ha detenido a 193 personas y se ha imputado a 179 con un volumen de fraude investigado de ronda los 75 millones de euros.

Para mejorar el **control de afiliación de trabajadores extranjeros no comunitarios** se ha puesto en marcha un proceso diario de intercambio de infor-

mación mediante fichero con las altas laborales comunicadas, tanto a través del Sistema RED como del Registro Electrónico, con el fin de comprobar si el trabajador que causa alta tiene o no autorización administrativa para trabajar.

La TGSS mantiene **programas de trabajo conjuntos con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. Resulta novedoso el Plan de Acción desarrollado con Inspección de Trabajo para el control de Empresas Ficticias y altas fraudulentas a la Seguridad Social en el que participan también el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, Fondo Salarial, Agencia Tributaria y Ministerio Fiscal.

Este Plan de Acción ha permitido detectar 387 infracciones a la Seguridad Social por importe de 3.350.881 euros, que han dado liquidaciones por importe de 582.800 euros y ha supuesto la anulación de deudas a la Seguridad Social por valor de 5.450.730 euros, una recaudación inducida de 8.396.339 euros y un importe de derivación a administraciones de 18.484.211 euros, con un movimiento de 7.420 afiliaciones.

Finalmente, el **Observatorio del Fraude**, constituido en 2007 en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha llevado a cabo en el primer semestre de 2011 263 actuaciones en Agricultura, 1.079 en Industria, 1.131 en Construcción, 1.737 en Comercio, 548 en Hostelería, 346 en Transporte y 2.804 en el sector Servicios.

02/11/2011

## EL PARO REGISTRADO EN OCTUBRE AUMENTA EN 134.182 PERSONAS, SUPERANDO LOS 4.300.000 PARADOS

Los Servicios Públicos de Empleo registraron un **aumento de 134.182 personas en situación de desempleo (3,17%)** durante el mes de **octubre**. De esta forma, el número de personas en situación de desempleo se situó en **4.360.926**.

En términos interanuales, el paro registrado sube en 274.950 personas (6,73%), mientras que en octubre de 2010 el incremento fue de 277.623 desempleados (7,29%) más que el año anterior.

El desempleo masculino se sitúa en 2.147.953 personas al subir en 76.443 (3,69%) y el femenino en 2.212.973, al

incrementarse en 57.739 desempleadas (2,68%) respecto al mes de septiembre. Por sectores económicos, el paro registrado creció en la Agricultura en 16.776 personas (12,21%), en la Industria se incrementó en 12.572 (2,59%); en la Construcción en 13.944 (1,90%); y en los Servicios aumentó en 85.434 (3,43%), constituyendo casi el 64% de la subida del paro en este mes. Por último, entre el colectivo Sin Empleo Anterior el desempleo subió en 5.456 personas (1,43%).

El paro registrado **aumenta en todas las Comunidades Autónomas**, encabezadas por Andalucía (31.068), Cataluña (14.628) y Castilla-La Mancha (13.948).

En cuanto a las provincias, el desempleo registrado desciende en tres: Almería (-436), Melilla (-272) y Guipuzcoa (-19). Por el contrario, sube en las 49 restantes, encabezadas por Madrid (11.819) e Illes Balears (10.857).

Respecto al número de contratos registrados en el mes de octubre, se alcanzaron 1.294.801 nuevos contratos, lo que supone un descenso de 51.286 (-3,81%) respecto al mismo mes de 2010.

Durante el último mes se registraron 97.265 contratos de trabajo de carácter indefinido, un 7,51% del total, lo que supone una reducción de 21.157 (-17,87%) respecto a octubre del año anterior.

En relación con las **prestaciones por desempleo, la cuota de cobertura se mantiene en el entorno de 7 de cada 10** desempleados con protección económica.

Los beneficiarios existentes a final del mes de septiembre fueron 2.720.661, un 6% menos que el mismo mes en 2010, y la nómina de prestaciones ascendió a 2.417,1 millones de euros, un 5,7% menos que en el mes de septiembre del pasado año.

03/11/2011

### EL NÚMERO MEDIO DE AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DESCENDIÓ EN MÁS DE 75.000 OCUPADOS

El número medio de afiliados a la Seguridad Social fue de 17.360.313 ocupados en el mes de octubre, lo que sitúa la **tasa interanual para el conjunto del sistema en -1,73%**, según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el mes se produjo una **caída de la afiliación de 75.249 ocupados** para el total del sistema y de 74.813 para el Régimen General, que contabiliza una media de 13.088.041 afiliados.

El **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**, con 3.086.837 ocupados, sufrió en el último año una **caída en la afiliación de 30.631 afiliados**, lo que sitúa la **tasa interanual en -0,98%**. Los restantes regímenes de afiliación (Mar, Agrario, Carbón y Hogar) descienden en 7.681 ocupados en los últimos doce meses.

Por sectores, disminuyeron, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (-47.633), Hostelería (-42.085), Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (-21.941), Construcción (-13.852), Comercio (-13.180) e Industria Manufacturera (-11.224) y sube en Educación (80.586).

Por género, la **caída de afiliados se centra en los hombres** que representan el 54,42% de afiliados (9.446.634) y experimentan un descenso en la tasa interanual del 2,88%. El dato de mujeres ocupadas se sitúa en el 45,58% (7.913.678) y registra un leve descenso (-0,33%); sin embargo, aumenta ligeramente la tasa intermensual.

El número de **afiliados extranjeros**, 1.785.362, ha **disminuido en 31.300 trabajadores**.

La afiliación durante el mes de octubre ha disminuido en todas las Comunidades Autónomas, excepto en La Rioja (0,64%), Comunidad Valenciana (0,59%), Madrid (0,24%), Murcia (0,06%), Melilla (0,69) y Ceuta (0,09). Tomando como referencia el último año, registran descensos más significativos Castilla-La Mancha (-5,11%), Galicia (-2,92%) y Murcia (-2,56%)

03/11/2011

### LOS ABOGADOS APOYAN LA CREACIÓN DE UNA AGENCIA ESTATAL PARA EL TURNO DE OFICIO Y RECHAZAN SU PRIVATIZACIÓN

Las asociaciones de abogados respaldaron el sábado la creación de una **agencia estatal que regule la gestión de la justicia gratuita en toda España** y se han mostrado en contra de la privatización de este servicio.

Las organizaciones de letrados han apoyado la propuesta del vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, Fernando de Rosa, de poner en marcha de una agencia estatal para evi-

tar disparidades en el pago de los abogados del turno de oficio entre las distintas comunidades autónomas.

En declaraciones a Efe, el presidente de la **Asociación de Abogados por un Turno de Oficio Digno** (Altodo), Manuel Valero, ha acogido favorablemente esta idea para garantizar la dignidad de la asistencia jurídica gratuita y la igualdad entre los baremos en las diferentes autonomías.

Valero ha defendido la **devolución de las competencias de Justicia y del turno de oficio por parte de la Comunidad de Madrid al Gobierno central** al considerar que, desde que las autonomías asumieron estas competencias, "la gestión ha sido un desastre, salvo honrosas excepciones".

Ha apuntado que la **privatización de la asistencia jurídica gratuita no es viable desde el punto de vista jurídico**, ya que la normativa europea asegura este servicio a los más desfavorecidos, y no es rentable, porque "la prestación se realiza a precio de saldo".

Por su parte, el presidente de la **Asociación Libre de Abogados (ALA)**, Teodoro Mota, también se ha mostrado partidario de la creación de una agencia estatal que garantice la asistencia jurídica gratuita como derecho constitucional, lo que supondría una **modificación de las competencias** que tienen algunas comunidades autónomas como Madrid.

Ha expresado su **temor de que la devolución de las competencias de Justicia** que ha planteado el PP en las comunidades madrileña y valenciana lleve implícita la **privatización del turno de oficio** por falta de medios económicos para su sostenimiento.

La presidenta de la **Asociación Profesional de Abogados de Extranjería de Madrid (APAEM)**, Juana Malca, ha señalado que no le parece mal la idea de crear una agencia estatal para unificar los baremos en el pago de los letrados del turno de oficio.

Al mismo tiempo, ha apostado por el **mantenimiento del sistema actual** de asistencia jurídica gratuita, **gestionado por los colegios de abogados**, como un servicio público independiente, que no esté adscrito a ningún despacho o grupo.

Malca también ha **rechazado la posible privatización** del servicio en la Comunidad de Madrid, después de que esta Administración autonómica mostrara su intención de devolver las competencias de Justicia al Gobierno central.

07/11/2011

## PROPUESTAS DE UGT Y CCOO PARA LAS ELECCIONES DEL 20 DE NOVIEMBRE

Los secretarios generales de UGT, Cándido Méndez, y de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, presentaron ayer en rueda de prensa el documento conjunto "Pacto por el empleo y la cohesión social", propuestas de política económica de ambos sindicatos para las elecciones generales del próximo 20 de noviembre, y que tienen previsto trasladar a las organizaciones empresariales y partidos políticos.

El documento, subtítulo "propuestas de política económica: recuperar la centralidad del empleo", y cuyo contenido resumimos a continuación, proclama la **"necesidad de un gran pacto por el empleo y la cohesión social"**, y defiende que la consolidación de las cuentas públicas para lograr la sostenibilidad a largo plazo debe ser compatible "con otras medidas que fomenten la actividad económica para situar el empleo con clave de bóveda de la política económica".

Las propuestas se articulan entorno a 5 ejes:

### 1. Modelo productivo

La política económica se debe basar en un **incremento de la productividad** total de los factores para mejorar el valor añadido, pues es el camino para alcanzar un **crecimiento económico sostenible**, duradero y equilibrado, que permita crear **empleo estable de calidad**. Para ello, según los sindicatos, la I+D+i deber formar parte de la estrategia para salir de la crisis, fomentar la competitividad y la crear empleo de calidad, siendo imprescindible además mejorar la educación, reforzar el aprendizaje permanente de adultos, y fortalecer su relación con las necesidades del tejido productivo, para incrementar el valor añadido de los bienes y servicios españoles.

Además UGT y CCOO proponen medidas en otros ámbitos:

a) **Vivienda:** defienden el **alquiler** como mecanismo principal para facilitar el acceso y por la rehabilitación como instrumento dinamizador del sector de la construcción, y proponen la **revisión de los mecanismos de renegociación de los créditos**, y otras alternativas para evitar el inicio o continuación del procedimiento judicial de ejecución hipotecaria y desahucio.

b) **Energía:** son necesarias inversiones en seguridad y en el perfeccionamiento de las tecnologías existentes, para evitar los efectos nocivos, e impul-

sar un cambio de la producción tradicional, fomentando la **eficiencia y el ahorro energético** y la creación y consolidación de puestos de trabajo. Además debe **reducirse nuestra dependencia externa** y establecerse un mayor control público para que las bajadas de precios de petróleo y gas se trasladen a los consumidores.

c) **Transporte:** sistema de movilidad integrado y más competitivo, que promueva transportes más sostenibles desde el punto de vista medioambiental y garantice la accesibilidad a un transporte de calidad a un precio razonable.

### 2. Política de rentas y control de precios

- Política monetaria con **menores tipos de interés** para reducir el peso de la deuda a las familias y empresas españolas.

- **Crecimiento moderado de salarios** y de beneficios distribuidos, en un contexto de control de precios en comparación con la zona euro, y **reinversión productiva** de los excedentes empresariales.

### 3. Sistema fiscal y financiero

a) **Reforma fiscal y Estado del Bienestar:** para los sindicatos, los **servicios sociales** deben configurar el auténtico desarrollo del cuarto pilar del Estado del Bienestar, no debiéndose tratar exclusivamente desde la perspectiva de los gastos, sino considerando también las posibilidades de incrementar los recursos, dado que no existe ningún país con un nivel de bienestar alto sin un volumen importante de impuestos. Entre las medidas fiscales que proponen destacan:

- **IRPF: gravamen especial para las rentas más elevadas del 51%**, escala progresiva de gravamen para los rendimientos del ahorro desde el 15% al 25%, y eliminación de la estimación objetiva en las actividades económicas
- Impuesto sobre el **patrimonio:** incluir las participaciones en las **sociedades de tenencia de bienes y de las SICAV**

- Impuesto de **Sociedades: eliminar deducciones y exenciones** para acercar el tipo de gravamen efectivo al general, y actuar sobre tipos para fomentar la reinversión del excedente empresarial en la economía productiva y en el empleo .

- **Impuesto a las transacciones financieras.**

- **Reformas a nivel supranacional para evitar la competencia desleal.**

### b) Reforma financiera:

- **Política monetaria expansiva** en la zona euro, incluyendo el programa de

compra de deuda pública en el mercado secundario

- Reducción del tipo de interés de intervención del BCE.

**Capitalización** de las entidades de crédito con nuevos recursos de origen privado o público, y reducción de los dividendos distribuidos por las entidades, concentrando los recursos de explotación en la provisión de activo.

**Tasa sobre transacciones financieras** que permita acabar con movimientos especulativos y articular la participación del sector financiero en su propio saneamiento.

Refuerzo de las líneas de financiación del ICO y mayor oferta de **crédito para PYMES.**

### 4. Empleo

Modelo que atienda de forma paralela las características y necesidades de las empresas y de las personas jóvenes. Mejora de la cualificación profesional, a través de la **formación para el empleo**, porque facilitará la adaptación a los cambios que se produzcan en el sistema productivo.

Fortalecimiento de la **intermediación laboral desde los Servicios Públicos de Empleo**, dotándolos de más recursos tanto humanos como materiales, reorientando e impulsando políticas de formación y empleo

Potenciar los instrumentos de la **acción protectora por desempleo**, entre ellos la Renta Activa de Inserción

### 5. Diálogo social y negociación colectiva

Dinamización y profundización en la negociación colectiva con una mayor articulación de los elementos que forman su estructura, y **mejora de la presencia sindical en el ámbito de las empresas**, para evitar desequilibrios contra los trabajadores por carecer éstos de herramientas para la defensa de sus intereses.

08/11/2011

## EL AUMENTO SALARIAL DE LOS CONVENIOS NUEVOS ES DEL 1,73%

El Avance de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo registrados hasta el mes de octubre recoge información de un total de 2.292 convenios con efectos económicos en 2011, que afectan a 595.213 empresas y 5.507.862 trabajadores.

En el mes de octubre se han incorporado a este registro 147 convenios, de los cuales 54 han sido revisiones de convenios firmados en años anteriores y 93 convenios de nueva firma. En total, es-

tos 147 convenios han elevado el número de trabajadores con sus condiciones laborales pactadas para 2011 en 385.763 respecto de los que había en septiembre.

Del total de convenios registrados hasta octubre, el 74,8% son de empresa, y afectan al 8,1% del total de trabajadores (444.126). El 25,2% restante corresponde a convenios de ámbito superior al empresarial, e integran al 91,9% de los trabajadores (5.063.736).

Como es lógico, desde el inicio del año han ido ganando peso en el conjunto de la negociación los convenios nuevos, que inician sus efectos económicos este año. Ya son 457, y afectan a 731.215 trabajadores (el 13,3%). Pero aún siguen siendo muy mayoritarias las revisiones de convenios que iniciaron sus efectos en años anteriores (el 80,1% del total, 1.835), que engloban al 86,7% de los trabajadores.

El incremento salarial medio total es del 2,60%, ligeramente inferior al registrado hasta septiembre (2,63%). Desde el mes de febrero, cuando se situaba en el 3,12%, el aumento salarial medio no ha dejado de moderarse.

De hecho, **el aumento salarial medio de todos los convenios nuevos firmados en 2011 es tan solo del 1,73%, casi un punto por debajo de la media total.** Y esta contención se aprecia tanto en los convenios nuevos de empresa (cuya subida salarial media es del 1,31%) como en los de ámbito superior (que registran un incremento del 1,79%).

Por otro lado, los datos siguen reflejando que **el ritmo de negociación este año, en comparación con el alcanzado en ejercicios anteriores, está siendo muy lento.**

De una parte, quedan por registrarse muchos convenios con efectos económicos en 2011 que fueron firmados en años anteriores, cuya subida salarial estaba referenciada al IPC previsto, y cuyo incremento salarial no ha sido aún ratificado por las partes firmantes, tal y como establece la normativa que entró en vigor en mayo de 2010.

**El número de estos convenios pendientes de registro se reduce muy lentamente.** De hecho, apenas si se ha reducido en octubre respecto del existente en septiembre. Aún quedan por incorporar a la estadística 420 convenios con esta particularidad, que cubren a un total de 799.702 trabajadores. Su eventual incorporación supondría un incremento del número total de trabajadores registrados con convenio para 2011 del 14,5% sobre el volumen actualmente existente, alcanzando la cifra de 6.307.564.

Pero, aún teniendo en cuenta la circunstancia anterior, la cifra de convenios y trabajadores registrados sería notablemente inferior a la existente en el mismo mes en años anteriores que han tenido un desarrollo normal de la negociación colectiva. Por ello, parece atribuible buena parte del retraso de este año a la existencia de problemas específicos en los procesos negociadores de los distintos ámbitos.

11/11/2011

## EN 2012 SUBIRÁN TODAS LAS PENSIONES

A partir del 1 de enero de 2012 se volverá a aplicar el artículo 48 de la LGSS, por lo que las pensiones se revalorizarán según el IPC y se compensará la desviación de la inflación entre los meses de noviembre de 2010 y 2011; además se producirá una revalorización adicional de las pensiones de viudas y viudos.

El Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo de **Medidas Extraordinarias para la Reducción del Déficit Público**, en el que se aprobó la congelación de las pensiones para 2011, establece que esta medida se aplicará con **carácter exclusivo en el presente ejercicio**, ya que a partir del 1 de enero de 2012 se volverá a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social.

El citado artículo 48 dispone que las pensiones del sistema de Seguridad Social se revalorizarán al comienzo de cada año, según el índice de Precios al Consumo previsto para el ejercicio.

En el mismo Decreto-Ley 8/2010 se estableció que los tres millones de pensiones contributivas mínimas y el medio millón de no contributivas no se verían afectadas por esa medida excepcional. Estas pensiones mínimas han subido en 2011 un 1%. Si el IPC, medido entre noviembre de 2010 y noviembre de 2011, supera el 1%, los perceptores de pensiones mínimas recibirán en un **pago único la compensación por la desviación de inflación** en este ejercicio. El artículo 48.1.2 de la Ley General de la Seguridad Social establece un plazo hasta el 1 de abril para que la Administración de Seguridad Social abone este pago, que habitualmente se suele realizar en el mes de enero.

La ley 27/2011 sobre Adecuación, Adaptación y Modernización del Sistema de Seguridad Social, que reformó el sistema de pensiones con el acuerdo de los agentes sociales, también establece un **incremento adicional de la pensión del 1% a partir del 1 de enero de**

**2012 para las viudas/os** mayores de 65 años, que perciban una sola pensión pública, no trabajen y no tengan ingresos por otros conceptos superiores al límite de ingresos que posibilita la percepción de las pensiones mínimas. Este límite, para el ejercicio 2011, se sitúa en 6.923,90 euros al año.

11/11/2011

## AMPLIADO EL PLAZO PARA INGRESAR LAS COTIZACIONES DE LOS BECARIOS CORRESPONDIENTES A NOVIEMBRE Y DICIEMBRE

El BOE publicaba el sábado la “Resolución de 4 de noviembre de 2011, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se difiere el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social correspondiente a los períodos de liquidación de noviembre y diciembre de 2011 a las empresas que den de alta a personas que participen en programas de formación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre”.

El Real Decreto 1493/2011 que, en resumen, regula las **cotizaciones de los becarios**, disponía que para el caso de aquellas personas que se encuentren participando en programas de formación a 1 de noviembre —fecha de su entrada en vigor— el ingreso de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales por parte de sus “empresarios” — las entidades u organismos que financien los programas de formación— **“correspondiente al mes de noviembre de 2011 podrá ingresarse, sin recargo e interés de demora alguno, hasta el 31 de enero de 2012”.**

La Resolución al objeto de paliar “las posibles dificultades que puede entrañar el coste que se deriva de la aplicación de este real decreto”, así como para “facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia de cotización” **considera** conveniente “diferir el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social correspondiente a los períodos de liquidación de noviembre y diciembre de 2011”. Por eso, la Tesorería General de la Seguridad Social, en otro alarde de técnica legislativa, tres semanas después de aprobarse el Real Decreto y tres meses y medio después de aprobarse la Ley 27/2011 que desarrolla, resuelve “diferir el plazo reglamentario de ingreso de la totalidad de las cuotas (...) de liquidación de noviembre y diciembre de

2011 (...) las cuales **deberán ser ingresadas en el mes de febrero de 2012**". Tal y como señala la misma Resolución "la no utilización por parte de las empresas del plazo de ingreso diferido mediante esta resolución, con la consiguiente realización del pago anticipado de las referidas cuotas, no dará derecho, por este motivo, a la devolución de las cuotas ingresadas".

14/11/2011

### MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

El Consejo de Ministros ha regulado, mediante un Real Decreto que se aplicará a partir del 1 de enero de 2012, la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, tratando de dotar a este colectivo de mayor estabilidad en el empleo y de dignificar su trabajo.

El Real Decreto que **mejora las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar** se enmarca en un ambicioso proceso de actualización de la normativa que afecta a los trabajadores domésticos. En este sentido, la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, del 1 de agosto de 2011, procede a integrar el **Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General**, tal como se contemplaba en el Acuerdo Social y Económico suscrito por Gobierno, sindicatos y empresarios, y habilita al Gobierno a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

El ministro Portavoz del Gobierno, José Blanco, manifestó que la nueva regulación, de aplicación **a partir del 1 de enero de 2012**, "debe contribuir a regularizar situaciones de empleo no declarado, poniendo fin a numerosas situaciones de desprotección social y laboral".

Por su parte, el ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, ha asegurado que la reforma "supone una **homologación al máximo de las personas que trabajan al servicio del hogar familiar respecto del resto de las personas trabajadoras**", y ha explicado las **novedades más importantes** que contempla este Real Decreto:

- El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena de la no discriminación.

- El **contrato se formalizará por escrito**, frente a la regulación actual que permite el contrato verbal.

- Mayor estabilidad en el empleo y menos precariedad laboral.

- Se **garantiza, como mínimo, el pago en metálico del salario mínimo interprofesional** en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista **salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales**.

- El trabajador tendrá derecho a **dos pagas extraordinarias al año**, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

- **Ampliación de la duración del descanso** entre jornadas.

- En los nuevos contratos, se amplía de siete a doce días de salario por año de servicio la indemnización a que tiene derecho la persona trabajadora en caso de despido por desistimiento del trabajador.

- Se apunta por primera vez la **posibilidad de que en el futuro** las personas al servicio del hogar familiar **puedan acceder a un sistema de protección por desempleo**. Durante 2012 un grupo de expertos analizará esta cuestión y hará propuestas para tomar la decisión que corresponda en 2013.

14/11/2011

### PRIMER PASO PARA REDUCIR LA EDAD DE JUBILACIÓN EN TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

El Consejo de Ministros aprobó el viernes, a propuesta del ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, un Real Decreto por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento para establecer **coeficientes reductores de la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social**, en el caso de **trabajos que por ser excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos**, registren índices elevados de morbilidad o mortalidad.

Este desarrollo reglamentario que parte del acuerdo con los agentes sociales considera la **jubilación anticipada** como situación excepcional, siempre que no sea posible cambiar las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, o el propio puesto de trabajo. Los **trabajadores autónomos podrán acceder** a la jubilación anticipada en los mismos supuestos y colectivos que se fijen para los trabajadores asalariados.

El procedimiento que aprueba este nuevo texto legal exige estudios previos de siniestralidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, de qué forma inciden en las bajas laborales que generan en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para desarrollar la actividad laboral de que se trate.

Además, la norma recoge **incentivos para las empresas que adopten medidas que sin ser obligatorias, contribuyan a eliminar o a reducir estas características**.

La regulación de los coeficientes reductores responde a la exigencia recogida tanto en la Ley 40/2007 de medidas en materia de Seguridad Social como en la Ley 27/2011 sobre actualización adecuación y modernización de la Seguridad Social, norma que contó con el acuerdo de las organizaciones sindicales y patronales.

21/11/2011

### EL IMSERSO PUBLICA LAS GUÍAS DE APLICACIÓN DEL BAREMO PARA LA VALORACIÓN DE LA DEPENDENCIA

El Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) ha publicado hoy en su página web las **guías metodológicas de aplicación del baremo para la valoración de la dependencia**, adaptadas a las características específicas de las distintas condiciones de salud.

En concreto, estas primeras cuatro guías valorarán la situación de dependencia de las personas con **sordoceguera, ceguera y déficit visual grave, trastorno mental grave y Alzheimer** y otras demencias.

El objeto de las guías es transmitir conocimiento útiles para la comprensión de dichas condiciones de salud en el proceso de evaluación de la situación de dependencia y desarrollar orientaciones para facilitar la aplicación de dicho baremo de forma homogénea y eficiente en todas las administraciones competentes, así como servir de apoyo a la formación de los profesionales de los órganos de valoración.

Las guías han sido supervisadas por la Comisión Técnica de coordinación y seguimiento de la aplicación del baremo de valoración de la situación de Dependencia (CTVD), órgano técnico colegiado del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

La elaboración de las guías se ha llevado a cabo en base al Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Au-

tonomía y Atención a la Dependencia sobre modificación del baremo de valoración de la situación de dependencia, establecido en el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, en el que se encomendaba al IMSERSO la “elaboración de guías metodológicas de aplicación del baremo, adaptadas a las características específicas de las distintas condiciones de salud, en las que se identifiquen las técnicas a emplear por las personas valoradas en la comprobación de la capacidad para la realización de las distintas tareas a valorar”, con el objetivo de la mejora de la implantación de la nueva versión del baremo de la dependencia.

En la autoría de las mismas han colaborado el Centro de Referencia Estatal de Alzheimer y Otras Demencias perteneciente al IMSerso, la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y la Federación Española de Rehabilitación Psicosocial (FEARP). Igualmente, en su revisión han participado la Confederación Española de Asociaciones de Familiares de Personas con Alzheimer y otras Demencias (CEAFA), la Asociación de Padres de Personas Sordociegas (APASCIDE), la Asociación de Sordociegos de España (ASOCIDE), la Federación Española de Sordociegos (FESOCE), la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera (FOAPS), la Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES), la Asociación Española de Neuropsiquiatría (AEN), la Sociedad Española de Psiquiatría, la Sociedad Española de Psiquiatría Biológica, la Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental, y la Fundación Instituto Catalán del Envejecimiento (FICE) de la Universidad Autónoma de Cataluña.

21/11/2011

### JUSTICIA FORMARÁ A MÁS DE 14.000 FUNCIONARIOS EN LOS PROYECTOS DE MODERNIZACIÓN JUDICIAL

El plan comprende 31 programas de actuación que se impartirán durante 2012

para los más de 4.000 secretarios judiciales y 10.000 funcionarios de la Administración de Justicia.

El Ministerio de Justicia ha desarrollado un **Plan Estratégico de Formación** para dotar a todo el personal de la Administración de Justicia de nuevos conocimientos y habilidades en el marco del proceso de modernización judicial. Este Plan, que tendrá vigencia durante todo el año 2012, se compone de 31 programas de actuación. Su objetivo es disponer de un personal de Justicia preparado y motivado para la prestación de un servicio público de calidad. Esta iniciativa se enmarca dentro de las actuaciones previstas en el **Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia 2009-2012**.

El Plan Estratégico de Formación del Ministerio de Justicia define un nuevo modelo formativo eficaz, ágil y flexible en la gestión, que facilite la profesionalización y racionalización de esfuerzos y recursos, que favorezca la incorporación del conocimiento al desempeño diario de los profesionales de Justicia y que aumente la accesibilidad y transferibilidad de los contenidos formativos, mejorando su calidad y desarrollando nuevos canales de acceso.

La estrategia formativa del plan apuesta por la calidad, la **eficiencia en la gestión de servicio público** y la búsqueda del máximo impacto formativo a través de las **nuevas tecnologías**. Asimismo, refleja el interés del Ministerio de Justicia por implicar a todos los profesionales que intervienen, desde diferentes ámbitos, en el proceso de **modernización judicial**.

Se trata de un modelo pedagógico orientado al desempeño en el puesto de trabajo, a la mejora de las capacidades para el desarrollo profesional y a la modernización y competitividad de la Justicia. En cuanto a la metodología de aprendizaje, se destaca el **componente práctico** del mismo y la tendencia a la **modalidad de formación e-learning**. Durante 2012 se ejecutarán los 31 programas de actuación previstos en el Plan Estratégico de Formación, que contienen el detalle de las acciones a llevar a cabo así como un total de **68 medidas innovadoras** para avanzar hacia un nuevo modelo de formación en la modernización de la Administra-

ción de Justicia. Entre estas se destacan:

- la elaboración de un Plan Anual de Formación Único,
- la dinamización del entorno virtual de aprendizaje,
- la implantación del **Certificado de Cualificación Docente (CCD)**,
- la creación de la **Oficina Pedagógica**,
- la elaboración del Plan Anual de Proyectos o
- el diseño de materiales formativos reutilizables y accesibles.

23/11/2011

### LAS PENSIONES MÍNIMAS SUBIRÁN EL 1,9% POR LA DESVIACIÓN DE LA INFLACIÓN

Los perceptores de pensiones mínimas recibirán el 1,9% de diferencia entre la subida del 1% que han tenido en 2011 y el incremento del 2,9% del IPC, unos 855,87 millones de euros, por la desviación de inflación.

Según acaba de informar el gabinete de prensa del Ministerio de Trabajo e Inmigración, **la Seguridad Social compensará a los 3.236.756 perceptores de pensiones mínimas, SOVI** (Seguro Obligatorio de Vejez y Enfermedad) no concurrente con otras pensiones, **pensiones no contributivas y prestaciones familiares, con 855,87 millones de euros por la desviación de inflación** al alza, un 1,9% —medida de noviembre 2010 a noviembre 2011— sobre lo previsto para 2011.

Esta compensación se abonará en una paga que supondrá un desembolso de 441,69 millones de euros y se consolidará en su nómina del próximo ejercicio, lo cual significará otros 414,18 millones de euros.

Hay que recordar que la compensación por la desviación de inflación **no afecta a aquellas pensiones que hayan sido reconocidas a lo largo de 2011**.

El sistema de Seguridad Social español establece el abono de las pensiones en 14 pagas al año y prevé una compensación en caso de que se supere la inflación con la que se revalorizan las pensiones.

29/11/2011

Revista de

# Información Laboral

---

## ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

---

- **IPC de octubre 2011**
- **Desempleo**
- **Salario mínimo interprofesional**
- **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**
- **Euribor**

**Índice de Precios de Consumo: Octubre 2011**

Unidades: Base 2006 = 100

 Adelanto de IPC de NOVIEMBRE 2011: 2,9%  
 Datos del Instituto Nacional de Estadística

	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	113,011	0,8	3	1,8
Andalucía	112,732	0,8	2,9	1,7
Aragón	113,572	1	3	2
Asturias, Principado de	113,361	0,9	3,3	1,8
Baleares, Illes	111,846	0,4	2,9	1,6
Canarias	110,032	0,5	2,5	1,5
Cantabria	113,373	0,8	3,1	1,7
Castilla y León	113,285	0,9	3,3	2,1
Castilla - La Mancha	112,975	1,1	3,4	2,1
Cataluña	114,039	0,7	3,1	1,9
Comunitat Valenciana	112,579	0,8	2,8	1,7
Extremadura	112,882	1,1	3	2,1
Galicia	113,055	1,1	3,2	2
Madrid, Comunidad de	112,929	0,6	3	1,8
Murcia, Región de	112,691	1,1	2,9	1,6
Navarra, Comunidad Foral de	111,758	0,7	3,2	1,7
País Vasco	113,767	1	2,9	2
Rioja, La	113,087	1,1	3,3	1,7
Ceuta	111,854	1,1	2,8	1,8
Melilla	112,789	0,9	2,2	1,3

MERCADO LABORAL 3.er trimestre 2011 (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	18.156,3	10.034	8.122,2	4.978,3	2.674	2.304,4	60,11	67,64	52,93	21,52	21,04	22,1
Andalucía	2.752,7	1.584,6	1.168,2	1.232,9	658,5	574,4	58,72	67,29	50,45	30,93	29,36	32,96
Aragón	545,1	306	239,1	105,1	56,4	48,7	58,54	66,09	51,18	16,16	15,56	16,93
Asturias (Principado de)	396,8	210,9	185,9	82,2	45,8	36,5	51,72	58,51	45,61	17,17	17,83	16,4
Baleares (Illes)	505,9	268,5	237,5	109,6	65,5	44,2	67,95	74,06	61,9	17,81	19,61	15,68
Canarias	783,6	433,7	349,9	328,7	178,6	150,1	63,2	70,25	56,28	29,55	29,16	30,02
Cantabria	241,9	132,3	109,6	39,7	23	16,7	57,01	64,98	49,54	14,1	14,8	13,23
Castilla y León	1.001,8	571,1	430,7	192	100,3	91,7	55,86	63,83	48,14	16,08	14,93	17,55
Castilla - La Mancha	775,8	460,1	315,6	224,5	118,3	106,2	58,7	67,74	49,62	22,44	20,45	25,18
Cataluña	3.076,6	1.633	1.443,6	742	416,4	325,6	63,27	69,93	56,99	19,43	20,32	18,4
Comunitat Valenciana	1.879,3	1.046,6	832,7	617,3	333,7	283,7	59,9	67,2	52,8	24,73	24,17	25,41
Extremadura	372,5	221	151,5	115,1	61,6	53,5	53,69	63,11	44,53	23,6	21,8	26,09
Galicia	1.087	587,4	499,6	226,5	114,5	112	55,27	61,85	49,26	17,25	16,32	18,31
Madrid (Comunidad de)	2.795,7	1.498,3	1.297,4	573,1	291,7	281,4	63,83	71,02	57,26	17,01	16,29	17,82
Murcia (Región de)	559,1	325,4	233,7	178,4	101,6	76,8	61,83	71,12	52,42	24,19	23,79	24,74
Navarra (Comunidad Foral de)	273,9	150,5	123,3	36,2	19,1	17,2	60,35	66,88	53,98	11,68	11,25	12,22
País Vasco	931,6	502,2	429,4	129,1	65,8	63,3	58,55	65,16	52,42	12,17	11,59	12,85
Rioja (La)	131,4	72,9	58,5	27,7	14,3	13,4	60,9	67,77	54,23	17,39	16,39	18,59
Ceuta (Ciudad Autónoma de)	21,5	14,3	7,2	10,7	5,1	5,5	53,54	64,37	42,57	33,2	26,41	43,59
Melilla (Ciudad Autónoma de)	24,1	15,1	9	7,5	3,9	3,6	55,75	68,35	43,6	23,81	20,55	28,74

SMI PARA EL AÑO 2011			
	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 noviembre de 2011: . . . . . 4.420.462  
 Datos del SEPE-Ministerio de Trabajo e Inmigración

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

Euribor	Enero 2011	Febrero 2011	Marzo 2011	Abril 2011	Mayo 2011	Junio 2011	Julio 2011	Agosto 2011	Septiembre 2011	Octubre 2011	Noviembre 2011	Diciembre 2011
		1,55	1,714	1,924	2,086	2,147	2,144	2,183	2,183	2,067	2,111	2,069 (provisional)

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 a las Organizaciones Profesionales Agrarias y otras Organizaciones, Federaciones o Asociaciones vinculadas a actividades relacionadas con la gestión sostenible del medio natural andaluz para el año 2011 [BOJA 29-11-2011]

**Plazo:** 29/12/2011.

**Beneficiarios:** Organizaciones Profesionales Agrarias y otras Organizaciones, Federaciones o Asociaciones.

### Aragón

- Subvenciones a conceder por el Instituto Aragonés de Empleo en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales, para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social (Aragón) [BOA 21-11-2011]

**Plazo:** 22/12/2011.

**Beneficiarios:** Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma de Aragón, sus Organismos Autónomos, así como las entidades dependientes o vinculadas a las mismas, que tengan asignadas competencias en promoción de empleo y cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas Corporaciones.

### Balears, Illes

- Subvenciones públicas para programas específicos de formación dirigidos a los colectivos vulnerables encaminados hacia el mercado laboral, y para la presentación de solicitudes de subvenciones para otras subvenciones (Balears, Illes) [BOIB 21-11-2011]

**Plazo:** 10/12/2011.

**Beneficiarios:** Organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales, y las organizaciones representativas de la economía social. Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.

- Subvenciones para poner en práctica programas experimentales en materia de Empleo (Balears, Illes) [BOIB 29-11-2011]

**Plazo:** 14/12/2011.

**Beneficiarios:** Personas jurídicas sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de acciones que vayan dirigidas al acompañamiento a los desempleados en procesos de inserción por cuenta ajena o propia.

### Canarias

- Subvenciones para inversiones a bordo de buques pesqueros y selectividad, para el período de programación 2007-2013 (Canarias) [BOCanarias 4-11-2011]

**Plazo:** 02/03/2012.

**Beneficiarios:** Actividades de la pesca de buques pesqueros.

### Cantabria

- Subvenciones destinadas a financiar proyectos integrados de empleo en el ámbito local (Cantabria) [BOCantabria 22-11-2011]

**Plazo:** 28/11/2011.

**Beneficiarios:** Municipios de la Comunidad Autónoma de Cantabria que cumplan los requisitos.

### Castilla y León

- Ayudas a los proyectos de investigación sobre temas de infraestructuras y se realiza la convocatoria para el año 2005 [BOCYL 11-11-2011]

**Plazo:** 28/11/2006.

**Beneficiarios:** Persona física que posea el título de graduado en alguna Facultad universitaria o Escuela Técnica Superior, pública o privada.

## Castilla-La Mancha

- Subvenciones para la realización de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as (Modalidad I), reguladas en la Orden de 22/07/2008 (Castilla-La Mancha) [DOCM 30-11-2011]  
**Plazo:** 09/12/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal; Confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales y las organizaciones representativas de la economía social; Asociaciones representativas de autónomos de carácter intersectorial.
- Subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha para el ejercicio 2011 [DOCM 30-11-2011]  
**Plazo:** 10/12/2011.  
**Beneficiarios:** Empresas, entidades u organizaciones que incluyan, entre sus fines, el desarrollo de actividades tipificadas como acciones financiables o relacionadas con la formación para el empleo.

## Cataluña

- Subvenciones para el desarrollo de las empresas de economía cooperativa y para fomentar, promover y divulgar las cooperativas y sociedades laborales (Cataluña) [DOGC 9-11-2011]  
**Plazo:** 21/11/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades de diversos tipos.
- Ayudas para el proyecto de recolocación de trabajadores/as despedidos/as del sector de la automoción, cofinanciado por la Unión Europea (Cataluña) [DOGC 23-11-2011]  
**Plazo:** 25/11/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadores/as desempleados/as del sector de la automoción .Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques. (Código 29 del CNAE-2009, equivalente al código 34 del CNAE-93 REV.1) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (región NUTS II del Reino de España), que hayan sido despedidos/as entre las fechas 23 de febrero de 2009 y 22 de noviembre de 2009.
- Ayudas plurianuales a empresas con menos de 25 trabajadores para el fomento de la contratación de personas desempleadas con formación ocupacional realizada y subvencionada por el Servicio de Empleo de Cataluña [DOGC 16-11-2011]  
**Plazo:** 30/11/2011.  
**Beneficiarios:** Empresas de menos de 25 trabajadores.
- Convocatoria para el reparto entre las centrales sindicales de las ayudas en concepto de fomento de las actividades sindicales de tiempo libre para el año 2011 (Cataluña) [DOGC 15-11-2011]  
**Plazo:** 26/11/2011.  
**Beneficiarios:** Centrales sindicales.
- Ayudas para el proyecto de recolocación de trabajadores/as despedidos/as del sector de la automoción, cofinanciado por la Unión Europea (Cataluña) [DOGC 24-11-2011]  
**Plazo:** 25/11/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadores/as desempleados/as del sector de la automoción .Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques. (código 29 del CNAE-2009, equivalente al código 34 del CNAE-93 REV.1) de la Comunidad Autónoma de Cataluña (región NUTS II del Reino de España), que hayan sido despedidos/as entre las fechas 23 de febrero de 2009 y 22 de noviembre de 2009.
- Subvenciones para la contratación de personas desempleadas que hayan agotado la prestación por desempleo o el subsidio de paro, mediante planes de empleo dirigidos a entidades locales (Cataluña) [DOGC 25-11-2011]  
**Plazo:** 26/11/2011.  
**Beneficiarios:** Ayuntamientos y sus organismos.

## Extremadura

- Subvenciones destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo para el ejercicio 2011-2012 (Extremadura) [DOE 10-11-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Entidades incluidas comunidades de bienes y sociedades civiles que hayan obtenido la calificación como Centro Especial de Empleo; Entidades privadas sin ánimo de lucro; Empresas ordinarias; Comunidades de bienes, sociedades civiles o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado que carezcan de personalidad jurídica.

## Extremadura

- Subvenciones destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo para el ejercicio 2011-2012 (Extremadura) [DOE 10-11-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Entidades incluidas comunidades de bienes y sociedades civiles que hayan obtenido la calificación como Centro Especial de Empleo; Entidades privadas sin ánimo de lucro; Empresas ordinarias; Comunidades de bienes, sociedades civiles o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado que carezcan de personalidad jurídica.

## Murcia

- Ayudas para el uso del servicio de asesoramiento a explotaciones agrarias de la Región de Murcia, para el período 2012-2014 [BORM 28-11-2011]  
**Plazo:** 29/12/2011.  
**Beneficiarios:** Titulares de explotaciones agrarias.
- Subvenciones del subprograma Estudios de Mercado y Campañas de Promoción Local, del Programa de Desarrollo Local (Murcia) [BORM 29-11-2011]  
**Plazo:** 09/12/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales y tengan carácter administrativo y por tanto se rijan exclusivamente por el derecho administrativo.

## País Vasco

- Convocatoria prevista en el Decreto 649/2009, de 29 de diciembre, por el que se regulan las subvenciones para el fomento de actividades del tercer sector en el ámbito de la intervención social en el País Vasco [BOPV 14-11-2011]  
**Plazo:** 15/12/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades privadas.

## Valenciana, Comunidad

- Ayudas para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores excedentes del sector del juguete reguladas en la Orden 33/2010, de 30 de agosto (Valenciana, Comunidad) [DOCV 30-11-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Trabajadores desempleados excedentes del sector del juguete.
- Ayudas para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores excedentes del sector del mueble reguladas en la Orden 34/2010, de 30 de agosto (Valenciana, Comunidad) [DOCV 30-11-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Trabajadores excedentes del sector del mueble.
- Adaptaciones normativas en la O. de 22 de octubre de 2008, subvenciones para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores excedentes del sector textil y de la confección (Valenciana, Comunidad) [DOCV 8-11-2011]  
**Plazo:** 2 meses siguientes a la entrada en vigor de la presente orden.  
**Beneficiarios:** Trabajadores excedentes del sector textil y de la confección.
- Subvenciones para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores excedentes del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería (Valenciana, Comunidad) [DOCV 24-11-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Los trabajadores desempleados excedentes del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería.
- Ayudas para la primera instalación de jóvenes agricultores (Valenciana, Comunidad) [DOCV 29-11-2011]  
**Plazo:** 30/11/2011.  
**Beneficiarios:** Personas físicas o jurídicas que sean titulares de una explotación agraria.
- Ayudas a la apicultura para la mejora de la biodiversidad, y se abre el plazo de presentación de solicitudes de pago anual para dicho ejercicio (Valenciana, Comunidad) [DOCV 29-11-2011]  
**Plazo:** 31/12/2011.  
**Beneficiarios:** Titulares de explotaciones apícolas que cumplan con la condición de pequeña y mediana empresa.

Revista de

# Información Laboral

---

**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS  
EN LOS BOLETINES OFICIALES**

---

## NACIONALES

---

### (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

#### BOE 01-11-2011

- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre. Desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, **IL 3892/2011**
- Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre. Medidas complementarias para paliar los daños producidos por los movimientos sísmicos acaecidos en Lorca el 11 de mayo de 2011, modifica el Real Decreto-ley 6/2011 y se adoptan medidas fiscales y laborales respecto de la isla de el Hierro, **IL 3893/2011**

#### BOE 04-11-2011

- Real Decreto 1545/2011, de 31 de octubre. Modifica el R.D. 808/2006, de ayudas por costes laborales mediante prejubilaciones, destinadas a cubrir cargas vinculadas a planes de racionalización y reestructuración de la actividad de las empresas mineras del carbón, **IL 3899/2011**
- Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012, **IL 3900/2011**
- Ley 8/2006, de 1 de diciembre. Segunda modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi, **IL 6031/2006**
- Aviva Grupo Corporativo, S.L., Aviva Vida y Pensiones, S.A.; Aviva Gestión S.G.I.I.C., y Aviva Servicios Compartidos A.I.E. Convenio colectivo, **IL 3626/2011**
- Banca March, S.A. Prórroga del Acuerdo, **IL 3623/2011**
- FIATC. Acuerdo, **IL 3628/2011**
- Fundación Diagrama Intervención Psicosocial. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3630/2011**

#### BOE 08-11-2011

- Real Decreto 1553/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias profesionales Seguridad y Medio Ambiente; Transporte y Mantenimiento de Vehículos, y Textil, Confección y Piel, **IL 3908/2011**
- Resolución de 3 de noviembre de 2011. Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre, **IL 3909/2011**

#### BOE 10-11-2011

- Corcho. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3677/2011**
- Sector Agroalimentario. Acuerdo colectivo, **IL 3676/2011**

#### BOE 11-11-2011

- Ley 3/2011, de 13 de octubre. sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, **IL 3824/2011**

#### BOE 14-11-2011

- Ley 4/2005, de 18 de febrero. Igualdad de mujeres y hombres (País Vasco), **IL 1103/2005**
- Instrumento de Ratificación de 3 de mayo de 2011. Convenio número 185 de la OIT sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), **IL 3922/2011**

#### BOE 16-11-2011

- Real Decreto 1549/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Administración y Gestión, **IL 3925/2011**
- Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Comercio y Marketing, **IL 3927/2011**
- Real Decreto 1551/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Agraria, **IL 3928/2011**

#### BOE 17-11-2011

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, **IL 3932/2011**
- Real Decreto 1621/2011, de 14 de noviembre. Modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, **IL 3933/2011**
- Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre. Modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, **IL 3935/2011**

#### BOE 18-11-2011

- Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Prácticas no laborales en empresas, **IL 3937/2011**

#### BOE 19-11-2011

- Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre. Estrategia Española de Empleo 2012-2014, **IL 3940/2011**
- Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la ONCE y medidas de Seguridad Social para las personas afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli», **IL 3941/2011**

#### BOE 21-11-2011

- Establecimientos Financieros de Crédito. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 3735/2011**
- Industrias de aguas de bebidas envasadas. Revisión salarial del Acuerdo Marco, **IL 3733/2011**
- Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambri-lones de madera y corcho. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3734/2011**
- Albatros Servicios Industriales, S.A. Convenio colectivo, **IL 3744/2011**

**BOE 22-11-2011**

- Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre. Prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, **IL 3943/2011**

**BOE 23-11-2011**

- Real Decreto 1552/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia Hostelería y Turismo, **IL 3944/2011**
- Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre. Régimen jurídico y procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación, **IL 3945/2011**

**BOE 24-11-2011**

- Real Decreto 1548/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de trece cualificaciones profesionales de la Familia profesional Edificación y Obra civil, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales, **IL 3946/2011**
- Resolución de 14 de noviembre de 2011. Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014, **IL 3947/2011**
- Empresas de trabajo temporal. Laudo arbitral, **IL 3757/2011**

**BOE 26-11-2011**

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, **IL 3949/2011**

**BOE 28-11-2011**

- Corporación RTVE. Convenio colectivo, **IL 3771/2011**

**BOE 29-11-2011**

- Grupo de Empresas Vips, Sigla, SA, Sigla Ibérica, SA, Reyse, SA, Colima, SA, Starbucks Coffee España, SL, British Sandwich Factory, SL, SDH Sigla, SL, Luculo, SA, Restaurantes Wok, SL, Grupo VIPS Franchising, SL y H3 España Burger Gourmet, SL. Convenio colectivo, **IL 3790/2011**
- HC Cogeneración, SAU. Plan, **IL 3791/2011**
- HC Eléctrica Ribera del Ebro, SA. Plan, **IL 3792/2011**
- HC Gestión de la Energía, S.L.U. Plan, **IL 3793/2011**

**BOE 30-11-2011**

- Real Decreto 1526/2011, de 31 de octubre. Certificado de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluye en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 3952/2011**
- Real Decreto 1527/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen Personal que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 3953/2011**
- Real Decreto 1528/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y Sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 3954/2011**
- Docks Logistics Spain, S.A. Convenio colectivo, **IL 3802/2011**
- HC Distribución Eléctrica, SAU. Plan, **IL 3803/2011**
- HC Energía, SAU, empresa del Grupo HC Energía. Plan, **IL 3804/2011**
- HC Explotación de Redes, SAU, empresa del Grupo HC Energía. Plan, **IL 3805/2011**
- HC Servicios, SAU, empresa del Grupo HC Energía. Plan, **IL 3799/2011**
- HC Soluciones Comerciales, SAU, empresa del grupo HC Energía. Plan, **IL 3800/2011**
- Hidroeléctrica del Cantábrico, SA, empresa del Grupo HC Energía. Plan, **IL 3808/2011**

AUTONÓMICOS

**ANDALUCÍA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA)

**BOJA 04-11-2011**

- AGISE, S.L. Convenio colectivo, **IL 3632/2011**

**BOJA 24-11-2011**

- Orden de 4 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2012 (Andalucía), **IL 3948/2011**

## ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

### BOA 02-11-2011

- Orden de 26 de octubre de 2011. Permisos retribuidos a los trabajadores que participen como electores y a los que formen parte de las Mesas Electorales, con motivo de las elecciones que se celebrarán el domingo 20 de noviembre de 2011 (Aragón), **IL 3894/2011**

## ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

### BOPA 16-11-2011

- Resolución de 9 de noviembre de 2011. Permiso a los trabajadores a fin de poder ejercer el derecho a voto en las elecciones el día 20 de noviembre de 2011 (Asturias), **IL 3929/2011**

### BOPA 28-11-2011

- Decreto 262/2011, de 24 de noviembre. Modificación del Decreto 78/2000, de 19 de octubre, por el que se regula el Consejo de Asturias de la Formación Profesional, **IL 3950/2011**
- Resolución de 22 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2012, **IL 3951/2011**

## BALEARS, ILLES

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ISLAS BALEARES)

### BOIB 10-11-2011

- Resolución de 21 de octubre de 2011. Horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho al voto de los trabajadores el próximo 20 de noviembre de 2011, día en que se celebran las elecciones generales (Balears, Illes), **IL 3917/2011**

### BOIB 24-11-2011

- Perlas Orquídea, S.A. Convenio colectivo, **IL 3762/2011**

### BOIB 26-11-2011

- Ayuntamiento de Valldemossa, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3772/2011**

## CANARIAS

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

### BOCanarias 03-11-2011

- Orden de 25 de octubre de 2011. Concesión de permisos al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, con ocasión de la convocatoria de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, **IL 3897/2011**

## BOCanarias 18-11-2011

- Resolución de 8 de noviembre de 2011. Determinación del horario laboral del 20 de noviembre de 2011, día de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, **IL 3938/2011**

## CANTABRIA

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

### BOCantabria 09-11-2011

- Orden HAC/25/2011, de 24 de octubre. Normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), **IL 3912/2011**

### BOCantabria 14-11-2011

- Orden PRE/75/2011, de 11 de noviembre. Normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones del día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), **IL 3923/2011**

### BOCantabria 17-11-2011

- Ferroatlántica, S.L., centro de Boo de Guarnizo. Convenio colectivo, **IL 3720/2011**

### BOCantabria 28-11-2011

- Manantial de Fuencaiente, S.A., centro de Solares. Convenio colectivo, **IL 3784/2011**

## CASTILLA Y LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

### BOCYL 10-11-2011

- Ley 6/2011, de 4 de noviembre. Modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León, **IL 3919/2011**

### BOCYL 16-11-2011

- Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León, **IL 3931/2011**

## CASTILLA-LA MANCHA

(DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA)

### DOCM 14-11-2011

- Resolución de 31 de octubre de 2011. Criterios a tener en cuenta respecto del horario laboral del día 20/11/2011 para la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (Castilla-La Mancha), **IL 3924/2011**

**CATALUÑA**

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

**DOGC 04-11-2011**

- Resolución ENS/2580/2011, de 20 de octubre. Convo-ca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de forma-ción (Cataluña), **IL 3901/2011**
- Televisió de Catalunya, S.A. Convenio colectivo, **IL 3627/2011**

**DOGC 10-11-2011**

- Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo. Convenio colectivo, **IL 3679/2011**
- Inspección Técnica de Vehículos. Acuerdo, **IL 3678/2011**

**DOGC 16-11-2011**

- Comercio de vidrio, loza, cerámica y similares. Con-venio colectivo, **IL 3712/2011**

**DOGC 24-11-2011**

- Sociedad Española de Construcciones Eléctricas, S.A. (SECE). Convenio colectivo, **IL 3760/2011**

**CEUTA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA)

**BOCCE 04-11-2011**

- Ciudad Autónoma de Ceuta, personal funcionario y laboral. Acuerdo, **IL 3644/2011**

**BOCCE 08-11-2011**

- Agencias de aduanas. Convenio colectivo, **IL 3662/2011**

**BOCCE 25-11-2011**

- Transporte de mercancías por carretera. Convenio co-lectivo, **IL 3768/2011**

**EXTREMADURA**

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

**DOE 03-11-2011**

- Resolución de 6 de octubre de 2011. Medidas relati-vas a horario laboral y régimen de permisos, con mo-tivo de la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado el día 20 de noviembre de 2011 (Extremadura), **IL 3898/2011**
- Industrias de panadería. Revisión salarial del Con-venio colectivo, **IL 3596/2011**
- Mancomunidad de Municipios de La Serena, perso-nal laboral. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 3598/2011**

**DOE 17-11-2011**

- Decreto Ley 1/2011, de 11 de noviembre. Modifica-ción de la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura, **IL 3936/2011**

**GALICIA**

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

**DOG 02-11-2011**

- Orden de 19 de octubre de 2011. Ejercicio de los de-rechos electorales del personal al servicio de la Co-munidad Autónoma de Galicia en las elecciones con-vocadas para el día 20 de noviembre de 2011, **IL 3895/2011**

**DOG 16-11-2011**

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulan-cia. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3711/2011**

**MADRID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

**BOCM 01-11-2011**

- Ayuda a domicilio. Convenio colectivo, **IL 3586/2011**

**BOCM 05-11-2011**

- Transportes de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y re-gulares de uso especial. Revisión salarial del Con-venio colectivo, **IL 3638/2011**
- Reciclajes Felma, Sociedad Anónima Unipersonal, vertedero de Valdemingómez-Planta "Las Dehesas". Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3640/2011**
- Recuperación Plásticos Madrid, S.L., centro de trata-miento de residuos sólidos urbanos Las Dehesas de Valdemingómez. Revisión salarial del Convenio co-lectivo, **IL 3643/2011**
- Tratamientos y Servicios de Madrid, Sociedad Limi-tada Unipersonal, vertedero de Valdemingómez, planta "Las Dehesas". Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3642/2011**

**BOCM 09-11-2011**

- Félix Martín Súñer, Sociedad Anónima Unipersonal, centro "La Paloma". Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3674/2011**
- Reciclajes Felma, Sociedad Anónima Unipersonal, centro "La Paloma". Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3675/2011**
- Técnicas en Residuos y Reciclajes Urbanos, Socie-dad Anónima Unipersonal, vertedero de Valdemingó-mez, planta "Las Dehesas". Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3673/2011**

**BOCM 10-11-2011**

- Resolución de 4 de noviembre de 2011. Regulación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, los permisos retribuidos de los trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos electorales en las elecciones generales convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, **IL 3921/2011**

**BOCM 12-11-2011**

- Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3699/2011**
- Technicolor Entertainment Services Spain, S.A. Convenio colectivo, **IL 3705/2011**

**BOCM 15-11-2011**

- Residencias y centros de día para personas mayores. Convenio colectivo, **IL 3710/2011**

**BOCM 17-11-2011**

- Orden 4928/2011, de 2 de noviembre. Régimen de autorización y las actuaciones de las agencias de colocación en el ámbito de la Comunidad de Madrid, **IL 3939/2011**

**BOCM 19-11-2011**

- Pamares Servicios Integrales, Sociedad Limitada. Convenio colectivo, **IL 3740/2011**
- Travalsa. Convenio colectivo, **IL 3741/2011**

**BOCM 26-11-2011**

- Agencia Colpisa, Sociedad Limitada Unipersonal. Convenio colectivo, **IL 3774/2011**
- Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones, S.A. Convenio colectivo, **IL 3773/2011**
- Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix". Convenio colectivo, **IL 3775/2011**

**MELILLA**

(BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA)

**BOME 08-11-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3665/2011**
- Unión Provincial de Comisiones Obreras (CC.OO.), personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3671/2011**

**MURCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

**BORM 02-11-2011**

- Orden de 26 de octubre de 2011. Instrucciones sobre concesión de permisos con motivo del próximo proceso electoral, **IL 3896/2011**
- Servicio Murciano de Salud. Acuerdo de modificación, **IL 3590/2011**

**BORM 03-11-2011**

- Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas. Convenio colectivo, **IL 3595/2011**

**BORM 11-11-2011**

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3688/2011**
- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3689/2011**
- Industria siderometalúrgica. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3690/2011**

**NAVARRA**

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

**BON 03-11-2011**

- Servicios auxiliares. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3594/2011**

**BON 08-11-2011**

- Helphone Servicios Informáticos, S.L. Convenio colectivo, **IL 3658/2011**

**BON 09-11-2011**

- Industrias del alabastro. Convenio colectivo, **IL 3663/2011**

**BON 11-11-2011**

- Industrias vinícolas. Convenio colectivo, **IL 3687/2011**

**PAÍS VASCO**

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

**BOPV 02-03-2005**

- Ley 4/2005, de 18 de febrero. Igualdad de mujeres y hombres (País Vasco), **IL 1103/2005**

**BOPV 15-12-2006**

- Ley 8/2006, de 1 de diciembre. Segunda modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi, **IL 6031/2006**

**BOPV 02-11-2011**

- Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, **IL 3824/2011**

**BOPV 18-11-2011**

- Itsasmendioki, S.A. Convenio colectivo, **IL 3730/2011**

**BOPV 25-11-2011**

- Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Convenio colectivo, **IL 3767/2011**

**RIOJA, LA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

**BOR 16-11-2011**

- Derivados del cemento. Sentencia, **IL 3713/2011**

**BOR 21-11-2011**

- Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La), **IL 3942/2011**

**VALENCIANA, COMUNIDAD**

(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA)

**DOCV 07-11-2011**

- Decreto 163/2011, de 4 de noviembre. Calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2012, **IL 3902/2011**
- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), **IL 3903/2011**

**DOCV 10-11-2011**

- Orden 27/2011, de 7 de noviembre. Normas para facilitar el derecho al voto en las elecciones al Congreso

de los Diputados y al Senado, que tendrán lugar el día 20/11/2011, a los trabajadores por cuenta ajena, que en tal fecha no disfruten de descanso semanal (Valenciana, Comunidad), **IL 3920/2011**

**DOCV 18-11-2011**

- Editorial Prensa Valenciana, S.A. Convenio colectivo, **IL 3728/2011**
- Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos, S.A. (VAERSA). Acuerdo, **IL 3731/2011**

**DOCV 22-11-2011**

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3745/2011**
- Empark, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3753/2011**

**DOCV 29-11-2011**

- Elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates. Convenio colectivo, **IL 3786/2011**
- Industrias de bebidas refrescantes. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3787/2011**
- Industrias de bebidas refrescantes. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3788/2011**
- Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3785/2011**

PROVINCIALES

**ÁLAVA**

(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ALAVA)

**BOTHA 04-11-2011**

- Aiala Vidrio, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 3636/2011**

**BOTHA 09-11-2011**

- Vidrala, S.A., centro de Llodio. Convenio colectivo, **IL 3669/2011**

**BOTHA 16-11-2011**

- Centro de Cálculo de Álava, S.A. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 3714/2011**

**BOTHA 23-11-2011**

- Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3754/2011**

**BOTHA 30-11-2011**

- Sutoki, S.A. Convenio colectivo, **IL 3806/2011**

**ALBACETE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

**BOP 18-11-2011**

- Transportes en general. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3736/2011**

**ALICANTE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

**BOP 02-11-2011**

- Preparadores de especias, condimentos y herboristería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3587/2011**
- Preparadores de especias, condimentos y herboristería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3588/2011**

**BOP 09-11-2011**

- Industrias transformadoras de materias plásticas. Convenio colectivo, **IL 3664/2011**

**BOP 24-11-2011**

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 3758/2011**

**BOP 28-11-2011**

- Comercio textil. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3770/2011**

**ALMERÍA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA)

**BOP 15-11-2011**

- Ayuntamiento de Níjar, personal funcionario. Modificación del pacto, **IL 3709/2011**

**BARCELONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

**BOP 07-11-2011**

- Centro de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información de la Generalidad de Cataluña. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 3652/2011**

**BOP 08-11-2011**

- Kme Spain, SA. Convenio colectivo, **IL 3661/2011**
- Terminales Portuarias, S.A., centro terminal 2 - Barcelona. Convenio colectivo, **IL 3660/2011**

**BOP 10-11-2011**

- Ayuntamiento de Dosrius, personal laboral. Acuerdo, **IL 3684/2011**
- Ayuntamiento de Dosrius, personal funcionario. Acta, **IL 3685/2011**
- Ayuntamiento de Dosrius, personal funcionario. Acta, **IL 3686/2011**
- Lafarge Cementos, S.A., centros de El Garraf y Montcada i Reixac. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3683/2011**

**BOP 18-11-2011**

- Mohn, S.L. Convenio colectivo, **IL 3726/2011**
- Mohn, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3727/2011**

**BOP 21-11-2011**

- Industrias de prefabricados del hormigón y derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3738/2011**
- Transportes mecánicos de viajeros. Interpretación del Convenio colectivo, **IL 3737/2011**

**BOP 22-11-2011**

- Ayuntamiento de Sant Just Desvern, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 3750/2011**
- Ayuntamiento de Sant Just Desvern, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3751/2011**
- Ayuntamiento de Santa Maria de Palautordera, personal laboral y funcionario. Acuerdo regulador, **IL 3752/2011**

**BOP 23-11-2011**

- Sintermetal, S.A., centro de Ripollet. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 3755/2011**

**BOP 28-11-2011**

- Fundació Privada Institut d' Investigació Biomèdica de Bellevitge. Convenio colectivo, **IL 3777/2011**
- Institut Químic de Sarrià, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior Fundació Privada. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3779/2011**

**BOP 29-11-2011**

- Chupa Chups, S.A., centro de Sant Esteve de Sesrovi-res. Convenio colectivo, **IL 3796/2011**

**BURGOS**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

**BOP 10-11-2011**

- Compañía Minera Río Tirón. Convenio colectivo, **IL 3681/2011**

**CÁDIZ**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ)

**BOP 18-11-2011**

- Instituto Municipal del Deporte para el deporte y del club para la salud. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3732/2011**

**BOP 22-11-2011**

- Agencias distribuidoras de butano. Convenio colectivo, **IL 3746/2011**
- Transporte sanitario de ambulancias colectivas y urgentes. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 3747/2011**
- Vid. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3748/2011**

**CIUDAD REAL**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL)

**BOP 18-11-2011**

- Siderometalurgia. Convenio colectivo, **IL 3724/2011**

**CÓRDOBA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA)

**BOP 25-11-2011**

- Indusal Alandalus, S.L. Convenio colectivo, **IL 3783/2011**
- Urbaser, S.A., centro de Cabra. Convenio colectivo, **IL 3782/2011**

**CORUÑA (A)**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

**BOP 10-11-2011**

- Hostelería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3680/2011**

**BOP 11-11-2011**

- Cespa S.A., personal de jardinería del centro de trabajo de Santiago de Compostela. Convenio colectivo, **IL 3692/2011**

**BOP 24-11-2011**

- Asamblea Provincial Cruz Roja Española. Convenio colectivo, **IL 3765/2011**
- Rocas, Arcillas y Minerales, S.A., centro de Serrabal en la localidad de Vedra. Convenio colectivo, **IL 3764/2011**

**GIRONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

**BOP 02-11-2011**

- Chocolates, bombones y caramelos. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3589/2011**
- Sersall 95, S.L., servicios de limpieza pública, recogida de residuos sólidos urbanos, gestión de residuos y otros relacionados con los residuos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3591/2011**
- Urbaser, SA, Consell Comarcal del Gironès. Convenio colectivo, **IL 3592/2011**

**BOP 18-11-2011**

- Aguas Font Vella y Lanjarón, S.A., centro de Amer. Convenio colectivo, **IL 3725/2011**

**GRANADA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

**BOP 04-11-2011**

- Industria del aceite y sus derivados. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3621/2011**

**BOP 09-11-2011**

- Neuron Biopharma, S.A. Convenio colectivo, **IL 3667/2011**

**BOP 16-11-2011**

- Abbott Laboratories, S.A., centro de Camino de Purchil. Convenio colectivo, **IL 3715/2011**

**BOP 29-11-2011**

- Ecometal, S.L., mantenimiento, recaudación y limpieza de teléfonos públicos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3795/2011**

**BOP 30-11-2011**

- Industria del aceite y sus derivados. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 3807/2011**

**GUIPÚZCOA**

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPÚZKOA)

**BOG 10-11-2011**

- Compañía del Tranvía Eléctrico de San Sebastián a Tolosa, S.A. Convenio colectivo, **IL 3682/2011**

**BOG 21-11-2011**

- Goroldi, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 3742/2011**

**HUELVA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

**BOP 03-11-2011**

- Talleres Mecánicos del Sur, S.A. (TAMESUR). Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3599/2011**

**JAÉN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN)

**BOP 11-11-2011**

- Herederos de José Castillo, S.L., Autobuses urbanos de Jaén. Convenio colectivo, **IL 3697/2011**

**LEÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN)

**BOP 02-11-2011**

- Seralia, S.A., servicio de limpieza viaria, recogida de RSU del Ayuntamiento de Villaquilambre. Convenio colectivo, **IL 3593/2011**

**LLEIDA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LLEIDA)

**BOP 12-11-2011**

- Diari La Mañana, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3707/2011**

**BOP 19-11-2011**

- Comercio al menor de ópticas. Convenio colectivo, **IL 3739/2011**

**BOP 24-11-2011**

- Indulleida, S.A., centro de Alguaire. Convenio colectivo, **IL 3766/2011**

**BOP 26-11-2011**

- Thyssenkrupp Elevadores, SL, de Lleida (Segrià). Convenio colectivo, **IL 3780/2011**

**MÁLAGA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA)

**BOP 04-11-2011**

- Limpieza de aviones. Convenio colectivo, **IL 3615/2011**

**BOP 29-11-2011**

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3789/2011**
- Manser Telecomunicaciones, Sociedad Limitada. Convenio colectivo, **IL 3794/2011**

**BOP 30-11-2011**

- Aldesa Servicios y Mantenimientos, Sociedad Anónima, personal que presta el Servicio de Limpieza en el aeropuerto de Málaga. Convenio colectivo, **IL 3798/2011**

**OURENSE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE OURENSE)

**BOP 07-11-2011**

- Autobuses Urbanos de Ourense, S.L. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 3639/2011**

**BOP 12-11-2011**

- Ecourense, UTE, Limpieza urbana, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos del Ayuntamiento de Ourense. Convenio colectivo, **IL 3702/2011**

**BOP 14-11-2011**

- Pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados. Convenio colectivo, **IL 3700/2011**
- Ourensana de Gas, S.L. Convenio colectivo, **IL 3703/2011**

**PONTEVEDRA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

**BOP 04-11-2011**

- Mármoles y piedras. Laudo arbitral, **IL 3620/2011**

**BOP 07-11-2011**

- Alianza Francesa de Vigo, centro de Vigo. Convenio colectivo, **IL 3645/2011**

**BOP 08-11-2011**

- Club de Campo de Vigo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3659/2011**

**BOP 09-11-2011**

- Izmar, SLU. Convenio colectivo, **IL 3666/2011**

**BOP 14-11-2011**

- Industrias y despachos de panificación, confiterías, pastelerías, reposterías y platos cocinados. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3701/2011**
- Crown Embalajes España, S.L.U., fábrica de Vigo. Acuerdo, **IL 3704/2011**

**BOP 16-11-2011**

- Maderas Iglesias, S.A., centros de Puxeiros (Vigo), Sanguñeda (Mos) y Pontellas (O Porriño). Calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 3716/2011**

**BOP 17-11-2011**

- Faurecia Sistemas de Escape España, S.A., centro de Vigo. Convenio colectivo, **IL 3721/2011**

**BOP 23-11-2011**

- Asientos de Galicia, S.L. Convenio colectivo, **IL 3756/2011**

**BOP 30-11-2011**

- Mármoles y piedras. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3797/2011**

**SANTA CRUZ DE TENERIFE**

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

**BOP 07-11-2011**

- Siderometalurgia e instalaciones eléctricas. Convenio colectivo, **IL 3641/2011**
- Ayuntamiento de Los Silos, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3650/2011**
- Ayuntamiento de San Juan de la Rambla, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3648/2011**
- Ayuntamiento de San Juan de la Rambla, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 3655/2011**
- Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3647/2011**
- Hotel Contemporáneo. Pacto salarial, **IL 3651/2011**
- Hotel Paradise Park, S.A. Pacto salarial, **IL 3653/2011**
- Procedimiento de Aseo Urbano, S.A., limpieza de colegios y edificios públicos del Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3654/2011**
- Roberto del Castillo Melián. Convenio colectivo, **IL 3649/2011**
- Tacoronte, S.A., Clínica Tara. Convenio colectivo, **IL 3646/2011**
- Unión Temporal "Acciona Infraestructuras, S.A. y Acciona Servicios Urbanos, S.R.L.", Unión Temporal de Empresa Mantenimiento Urbano Santa Cruz de Tenerife. Convenio colectivo, **IL 3656/2011**

**BOP 09-11-2011**

- Colegio Oficial de Farmacéuticos. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 3668/2011**

**BOP 11-11-2011**

- Estibadores portuarios, (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Santa Cruz de Tenerife, S.A.). Convenio colectivo, **IL 3693/2011**
- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3691/2011**
- Eco Resort San Blas, S.L., Hotel Sandos San Blas. Corrección de errores del Pacto, **IL 3695/2011**
- Playa del Oeste, S.A., Park Hotel Hesperia Troya. Pacto salarial, **IL 3694/2011**

- Santacrucera de Aguas, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3696/2011**
- Tensur, S.A., Hotel Best Tenerife. Revisión Salarial del Pacto, **IL 3698/2011**

**BOP 25-11-2011**

- Clece, personal limpieza del Hospital Universitario Nuestra Sra. de la Candelaria (Residencia Ntra. Sra. de la Candelaria y Hospital del Tórax). Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3769/2011**

**SEGOVIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

**BOP 16-11-2011**

- Hostelería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3717/2011**

**SEVILLA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA)

**BOP 15-11-2011**

- Agencias de transportes - operadores de transportes. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3708/2011**

**BOP 17-11-2011**

- Diputación Provincial, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3722/2011**

**BOP 24-11-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3759/2011**

**BOP 29-11-2011**

- Operadores logísticos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3801/2011**

**TARRAGONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

**BOP 16-11-2011**

- L'Ajuntament de Alcover, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 3719/2011**

**TOLEDO**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

**BOP 24-11-2011**

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3763/2011**
- Hostelería. Modificación y revisión salarial, **IL 3761/2011**

**VALENCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

**BOP 09-11-2011**

- Diputación Provincial, personal laboral, servicios no sanitarios. Convenio colectivo, **IL 3672/2011**
- Refractarios Especiales, S.A. (REFRACTA), centro de Quart de Poblet. Convenio colectivo, **IL 3670/2011**

**BOP 14-11-2011**

- Lafarge Cementos, S.A., fábrica de cemento y canteras de Sagunto. Convenio colectivo, **IL 3706/2011**

**BOP 22-11-2011**

- Juego del bingo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3749/2011**

**VALLADOLID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

**BOP 16-11-2011**

- Arroyo, S.A. Convenio colectivo, **IL 3718/2011**

**BOP 17-11-2011**

- Valladolid Automóvil, S.A. (VASA). Convenio colectivo, **IL 3723/2011**

**VIZCAYA**

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

**BOB 08-11-2011**

- Centros de la tercera edad. Convenio colectivo, **IL 3657/2011**

**BOB 18-11-2011**

- Aparcamientos de Bilbao. Convenio colectivo, **IL 3729/2011**

**BOB 21-11-2011**

- Astilleros de Murueta, S.A. Convenio colectivo, **IL 3743/2011**

**BOB 28-11-2011**

- Arania, S.A. Convenio colectivo, **IL 3776/2011**
- Bide Onera Vasca, Sdad. Coop. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3778/2011**
- Bide Onera Vasca, Sdad. Coop. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3781/2011**

**ZARAGOZA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

**BOP 03-11-2011**

- Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA). Convenio colectivo, **IL 3597/2011**

Revista de

# Información Laboral

---

## LEGISLACIÓN

---

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

**REAL DECRETO 1541/2011, DE 31 DE OCTUBRE, POR EL QUE  
SE DESARROLLA LA LEY 32/2010, DE 5 DE AGOSTO, POR LA  
QUE SE ESTABLECE UN SISTEMA ESPECÍFICO DE PROTECCIÓN  
POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES  
AUTÓNOMOS (BOE DE 1 DE NOVIEMBRE, IL 3892/2011) (\*)**

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, define el trabajo autónomo, establece el conjunto de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores autónomos, regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, contempla las actuaciones de fomento del empleo autónomo y mejora el nivel de protección social para el trabajador autónomo, tendiendo a la equiparación con el que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena.

La disposición adicional cuarta de la Ley 20/2007, de 11 de julio, dirige un mandato al Gobierno para que elabore un proyecto de Ley que regule un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. El proyecto de Ley fue elaborado y tramitado en las Cortes Generales, dando lugar a la aprobación de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Sin embargo, esta Ley, que supone el mayor impulso de protección social realizado para los trabajadores autónomos, necesita de un desarrollo reglamentario posterior, para articular las reglas concretas de funcionamiento del sistema de protección por cese de actividad, tanto en lo referente a los documentos a presentar por los trabajadores autónomos que se vean en la situación de tener que cesar en la actividad, como en los procedimientos que deben llevar a cabo los órganos gestores para el reconocimiento del derecho a la protección, abono de las prestaciones reconocidas y control de las mismas.

Dicha Ley supone un hito histórico en materia de trabajo autónomo al otorgar un nivel de protección a los trabajadores autónomos que de manera involuntaria hayan cesado su actividad, equiparándose a los trabajadores por cuenta ajena beneficiarios de prestaciones por desempleo. Configura una prestación, por cese de actividad, que estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, doce deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese.

La Ley 32/2010, de 5 de agosto, fue publicada en el «Boletín Oficial del Estado» el 6 de agosto de 2010, con entrada en vigor en el mes de noviembre de dicho año. Dado que la duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización efectuados a partir de los doce meses cotizados, a partir del mes de noviembre de 2011, comenzará a otorgarse dicha prestación para los primeros cotizantes, lo que implica la

necesidad de habilitar mecanismos eficaces de gestión de dicha prestación, que constituyen el objeto del presente real decreto.

Este real decreto consta de 32 artículos, encuadrados en cinco capítulos, más siete disposiciones adicionales, una transitoria, y tres finales.

El capítulo I desarrolla el objeto de protección contenido en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, así como los requisitos para el nacimiento del derecho, las reglas especiales para la situación legal de cese de actividad, así como las formas de acreditación de dicha situación en sus diferentes motivaciones, determinantes para configurar y garantizar la protección del trabajador autónomo.

El capítulo II se refiere al régimen y dinámica de la protección por cese de actividad del trabajador autónomo que supone desarrollar las reglas de solicitud y nacimiento del derecho a la protección, abarcando la duración de la prestación económica y la cuantía de dicha prestación económica. Se delimita el abono de la cotización de Seguridad Social durante la percepción de la prestación por cese de actividad, así como la suspensión y reanudación del derecho a la protección por cese de actividad, y las facultades de opción y reapertura del mismo. Del mismo modo, se introducen los suficientes elementos de seguridad jurídica en la dinámica de la protección que afecta a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

El capítulo III aborda el régimen financiero y de gestión del sistema de protección por cese de actividad del trabajador autónomo.

La financiación de la protección se acometerá exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Tesorería General de la Seguridad Social procederá al reparto del importe de las cotizaciones diferenciando entre el importe dirigido a cubrir los gastos originados por las prestaciones a abonar al trabajador autónomo beneficiario y su cotización, y el destinado a financiar las actuaciones de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

Los órganos gestores acometerán el pago de la prestación económica por cese de la actividad conforme a las disposiciones contenidas en ese capítulo, diferenciado entre Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal e Instituto Social de la Marina.

---

(\*) Esta disposición produce efectos a partir del 1 de noviembre de 2011, excepto el artículo 19 que producirá efectos desde el 1 de enero de 2011.

En caso de que se obtengan resultados positivos de la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se establecen dos tipos de reservas, una, dotada con al menos el 80 por ciento del total del excedente, que quedará en la Mutua con la finalidad de garantizar la viabilidad financiera de la gestión de la protección por cese de actividad del colectivo de trabajadores autónomos que gestiona. Otra, dotada con hasta el 20 por ciento, estará en la Tesorería General de la Seguridad Social con la finalidad de garantizar la suficiencia financiera del conjunto del sistema de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

El capítulo IV desarrolla las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

En cuanto a los recursos destinados a financiar las actuaciones de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora, se concreta el sistema de gestión, que establece como el Servicio Público de Empleo Estatal transfiere los recursos a los distintos Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, órganos gestores de estas actuaciones, estableciendo una gestión de pago anticipado del 70 por ciento de los ingresos en marzo del año que se van a gastar en las actuaciones señaladas y un segundo pago, del 30 por ciento restante, a abonar en el mes de octubre.

Se regula la justificación del gasto y el destino de los remanentes no comprometidos de los libramientos hechos efectivos en el ejercicio anterior, que serán devueltos al Servicio Público de Empleo Estatal.

El capítulo V contiene la regulación de las obligaciones de los trabajadores autónomos, referencia a la normativa de aplicación en materia de infracciones y sanciones, y la determinación del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, delimitando los supuestos en que corresponde directamente al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación, en los que el órgano gestor comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la resolución declarando indebida la prestación, siendo de aplicación el procedimiento previsto en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, y distinguiendo los casos en que corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina.

La disposición adicional primera establece la posibilidad de que el solicitante de la protección por cese de actividad pueda acompañar a su solicitud cualquier documento que estime oportuno para acreditar la concurrencia de la situación legal de cese de actividad ante el órgano gestor correspondiente.

La disposición adicional segunda desarrolla la competencia sancionadora atribuyendo a la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en calidad de órganos territoriales de la Administración General del Estado, la imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecten a la prestación por cese en la actividad cuando la gestión corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

La disposición adicional tercera, recoge la modificación del Reglamento General sobre procedimientos para

la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, añadiendo un nuevo artículo 38 bis, sobre el procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad, que se iniciará por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La disposición adicional cuarta responde al mandato establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, en la que se propone se articule un sistema de pago único de la prestación por cese de actividad. Dicho sistema queda concretado en esta disposición para aquellos titulares del derecho, que tengan pendiente de recibir la prestación por un período de, al menos, seis meses, y acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter de laboral.

Con esta regulación se favorece el autoempleo mediante el trabajo autónomo o la participación como socio trabajador en cooperativas y sociedades laborales, apoyando fundamentalmente la financiación de la inversión y los gastos por la cotización a la Seguridad Social en el inicio de la actividad.

La disposición adicional quinta dispone la aplicación de este real decreto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, con las características recogidas en aquella.

La disposición adicional sexta amplía el ámbito subjetivo de protección por cese de actividad respecto a aquellos armadores de embarcaciones que prestan servicio a bordo de la misma como el resto de la tripulación, enrolados en la misma como un tripulante más y percibiendo un salario, los cuales por su condición de empresarios están excluidos de la protección de desempleo.

La disposición adicional séptima sobre justificación y documentación a remitir por las comunidades autónomas sin órgano fiscalizador, regula los casos en que la gestión que realice la comunidad autónoma se lleve a efecto sin la concurrencia de órgano fiscalizador por no disponer del mismo según su propia organización y competencias, en los cuales la conformidad será dada por la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable.

La disposición transitoria única establece como gastos de administración que podrán imputar las Mutuas, aquellos que resulten necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del sistema de gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, tales como los derivados de implantar programas informáticos vinculados a la gestión de la protección, de desarrollo y formación de sus recursos humanos y, en su caso, los de comprobación y seguimiento de las situaciones protegidas.

La disposición final primera establece el título competencial de este real decreto, dictado al amparo de la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la seguridad social, atribuida al estado por el artículo 149.1.17.<sup>ª</sup> de la Constitución.

La disposición final segunda habilita a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a la Direc-

ción General de Ordenación de la Seguridad Social y a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias financieras y de gestión, para dictar cuantas disposiciones o resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

La disposición final tercera establece la entrada en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos de 1 de noviembre, salvo lo dispuesto en el artículo 19, que tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011 y la disposición adicional quinta que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

Este real decreto se dicta haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las comunidades autónomas. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal. Asimismo el Proyecto se ha informado por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales el 29 de septiembre de 2011.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de octubre de 2011, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

**Artículo 1. Objeto.**—El presente real decreto tiene por objeto desarrollar reglamentariamente el sistema específico de protección regulado en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

**Artículo 2. Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.**—1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a los trabajadores autónomos en los que concurran los requisitos siguientes:

- a) Estar a la fecha del cese de actividad afiliados, en situación de alta y cubiertas las contingencias profesionales y la de cese de actividad, en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- b) Solicitar la baja en el Régimen Especial correspondiente a causa del cese de actividad.
- c) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 12 de este real decreto, siendo computable a tal efecto el mes en el que se produzca el hecho causante de la prestación.
- d) Encontrarse en situación legal de cese de actividad.
- e) Acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo, a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el Servicio Público de Empleo correspondiente, mediante la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 del Texto Refundi-

do de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El compromiso de actividad se suscribirá a fin de realizar las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora antes señaladas y del cumplimiento de las obligaciones específicas establecidas en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

f) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello. A los efectos de acreditación de este requisito, para los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, se considerará como edad ordinaria la inferior a la establecida por la Ley que corresponda, por aplicación de los coeficientes reductores, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%, así como los que pudieran ser de aplicación a los trabajadores por cuenta propia de cualesquiera otros regímenes o colectivos.

g) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas al correspondiente Régimen Especial de la Seguridad Social en la fecha del cese de actividad.

En el supuesto de que el trabajador autónomo no se halle al corriente en el pago de las cuotas, resultará de aplicación el artículo 28 del Decreto 2530/1970 de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, siempre que el trabajador autónomo realice el pago en el plazo improrrogable de treinta días y tenga cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la protección.

Para justificar el ingreso de las cuotas dentro del plazo señalado, el trabajador autónomo presentará ante el órgano gestor un certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de sus cuotas.

2. Cuando el trabajador autónomo tenga uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 5.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral, que será acreditado mediante declaración jurada del trabajador autónomo.

En tales casos, se comunicará la extinción de la empresa o el cese temporal o definitivo de su actividad a la Tesorería General de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, así como las bajas en el correspondiente régimen de los trabajadores a su cargo en los términos de los artículos 18 y 29.1 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

**Artículo 3. Situación legal de cese de actividad. Reglas especiales.**—En desarrollo de lo establecido en el

artículo 5 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se establecen las siguientes normas:

a) En todo caso, el hecho causante se entenderá producido el último día del mes en que tenga lugar la situación legal de cese de actividad.

b) En los casos de cese de actividad por concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, se computarán las pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad en los períodos de referencia, a que se refiere el artículo 5.1.a).1.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. En tales casos, se considerarán los que sean inmediatamente anteriores al cese en la actividad, entendiéndose su cómputo desde la concurrencia de la causa de cese.

c) Las ejecuciones tendentes al cobro de las deudas a que se refiere el artículo 5.1.a).2.º de la misma Ley deberán tener carácter judicial o administrativa.

d) A los efectos de esta prestación, se entenderá por fuerza mayor, una fuerza superior a todo control y previsión, ajena al trabajador autónomo o empresario y que queden fuera de su esfera de control, debida a acontecimientos de carácter extraordinario que no hayan podido preverse o que, previstos, no se hubiesen podido evitar.

e) En los casos de cese de actividad como consecuencia del cese por el trabajador autónomo de las funciones de ayuda familiar por separación matrimonial o divorcio, a que se refiere el artículo 5.1.e), el hecho causante debe producirse en el plazo de seis meses inmediatamente siguientes a la resolución judicial o acuerdo que establezca dicha separación o divorcio.

**Artículo 4. Acreditación de la situación legal de cese de actividad por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos.**—1. En caso de alegar motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos el cese de actividad se acreditará mediante una declaración jurada del solicitante de la prestación en la que haga constar la causa del cese de actividad acompañada de la documentación que le sirva de fundamento y acredite el motivo alegado.

Asimismo, cuando se aleguen motivos económicos se podrá acompañar documentación fiscal relevante, caso de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre el Valor Añadido, o certificado de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o autoridad competente de las Comunidades Autónomas, en el que se recojan los ingresos percibidos.

2. En caso de ejecuciones judiciales, se acreditarán mediante las resoluciones judiciales que contemplen la concurrencia de la causa de cese. Si se tratara de ejecuciones administrativas, la acreditación se realizará con las resoluciones administrativas dictadas al efecto.

3. En caso de concurso se deberá aportar el auto por el que se acuerda el cierre de la totalidad de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese de ésta.

4. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, por aplicación de la Disposición adicional vigésimo séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, deberán acompañar, junto a la declaración jurada, además de los documentos que considere necesarios, la siguiente

documentación, en caso de que estén obligados a formalizarla según la normativa específica:

a) En el supuesto de consejeros o administradores de la sociedad será requisito de acceso a la prestación la acreditación del cese en la actividad de dichas funciones mediante la aportación, entre otros documentos, del acuerdo adoptado en junta o de la inscripción de la revocación del cargo en el Registro Mercantil.

b) En el caso de socios que presten otros servicios para la sociedad, documento que acredite el cese en la prestación de los mismos y acuerdo de la junta, de reducción de capital por pérdidas.

En ambos casos, se exigirá que haya disminuido el patrimonio neto de la sociedad por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital, o pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un ejercicio económico completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos ejercicios económicos consecutivos y completos. En ningún caso el primer año natural de inicio de la actividad computará a estos efectos.

5. Los profesionales libres que requieran colegiación para realizar su actividad profesional por cuenta propia, además de lo recogido en el apartado primero de este artículo, deberán acreditar el cese de actividad mediante certificado emitido por el Colegio Profesional correspondiente, donde se haga constar tal circunstancia, que se acreditará bien mediante la baja, o bien mediante la aportación del certificado de colegiado no ejerciente, ambos expresando la fecha de efectos.

6. En el caso de cese de actividad por muerte del empresario titular del negocio, el trabajador autónomo que venga realizando funciones de ayuda familiar en el negocio deberá presentar, junto a la declaración jurada, certificado del Registro Civil que acredite el fallecimiento.

Si el cese de actividad se produce como consecuencia de jubilación o incapacidad permanente del titular del negocio, la Entidad Gestora u órgano gestor de la prestación por cese de actividad solicitará del Instituto Nacional de la Seguridad Social, cuando sea necesario para el reconocimiento de la prestación, la información referente a la causa alegada.

En los casos de establecimiento abierto al público, deberá quedar acreditado el cierre del mismo en los términos previstos en el apartado siguiente.

7. En los casos de establecimiento abierto al público, e independientemente de lo recogido en los apartados anteriores, el trabajador autónomo deberá acreditar el cierre del mismo, mediante algunos de los siguientes documentos:

a) Documentación acreditativa del cese en el suministro y consumo de servicios inherentes al desarrollo de la actividad realizada en el establecimiento, tales como agua y electricidad.

b) Documentación acreditativa de la extinción, cese o traspaso de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas que fueran necesarios para el ejercicio de la actividad.

c) Documentación acreditativa de la situación de baja como sujeto pasivo de las obligaciones fiscales devengadas como consecuencia del ejercicio de la actividad en el establecimiento.

d) Documentación acreditativa del cese en la titularidad de la propiedad, alquiler, usufructo, traspaso o cualquier otro derecho que habilitara al ejercicio de la actividad en el establecimiento.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar titulares de embarcaciones deberán proceder a depositar el Rol de la misma en la correspondiente Capitanía Marítima, lo que se acreditará con un certificado expedido a tal efecto.

**Artículo 5. Acreditación de la situación legal de cese de actividad por fuerza mayor.**—Para que el órgano gestor declare la concurrencia de fuerza mayor determinante del cese de actividad a los solos efectos del artículo 6.1.b) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo acompañará a la declaración jurada, en la que deberá constar la fecha de la producción de la fuerza mayor, la documentación en la que se detalle, mediante los medios de prueba que estime necesarios, en qué consiste el suceso, su naturaleza imprevisible, o previsible pero inevitable, su relación con la imposibilidad de continuar con la actividad, indicando si la fuerza mayor es determinante del cese definitivo o temporal de la actividad y en este último caso, la duración del cese temporal aunque sea estimada, y cualesquiera otros aspectos que permitan al órgano gestor declarar tal circunstancia.

**Artículo 6. Acreditación de la situación legal de cese de actividad por pérdida de licencia administrativa.**—1. El trabajador autónomo acreditará el cese de actividad por pérdida de licencia administrativa mediante resolución de la extinción de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas habilitantes para el ejercicio de la actividad, según la normativa vigente, en las que conste expresamente el motivo de la extinción, y su fecha de efectos.

2. No serán consideradas a estos efectos, aquellas resoluciones en las que quede acreditado que la pérdida de la licencia venga motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante, u otros incumplimientos imputables al trabajador autónomo tendentes a la pérdida voluntaria de su licencia.

**Artículo 7. Acreditación de la situación legal de cese de actividad en los casos de violencia de género.**—1. Las solicitudes de protección por cese de actividad en los casos de violencia de género de las trabajadoras autónomas incluirán la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional y en este último caso la duración del cese temporal aunque sea estimada, e irán acompañadas de alguno de los siguientes documentos: auto de incoación de diligencias previas, auto acordando la adopción de medidas cautelares de protección a la víctima, auto acordando la prisión provisional del detenido, auto de apertura de Juicio oral, la orden de protección o informe o escrito de acusación del Ministerio Fiscal, o sentencia judicial condenatoria.

2. En los casos de trabajadoras autónomas económicamente dependientes, la declaración personal de la trabajadora autónoma a la que se refiere el párrafo anterior podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente, en la que se hará constar el cese o interrupción de la actividad, sin

perjuicio de que el resto de documentación sea preceptiva, incluyendo además la comunicación ante el registro correspondiente del Servicio Público de Empleo Estatal de la finalización del contrato con el cliente.

En caso de que la trabajadora autónoma económicamente dependiente realizara actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes, se deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas.

3. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

**Artículo 8. Acreditación de la situación legal de cese de actividad por divorcio o acuerdo de separación matrimonial.**—A los efectos de acreditar la situación legal por cese de actividad por divorcio o acuerdo de separación matrimonial del artículo 5.1.e) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se entiende por trabajador autónomo que ejerce funciones de ayuda familiar a aquél que no continúe realizando su actividad en el negocio como consecuencia del divorcio o acuerdo de separación familiar. En estos supuestos, el solicitante deberá aportar la resolución judicial o acuerdo que corresponda, así como documentación correspondiente en la que se constate la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimoniales.

**Artículo 9. Acreditación de la situación legal de cese de actividad en los trabajadores autónomos económicamente dependientes.**—1. Sin perjuicio de lo establecido en este real decreto, los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán acompañar a su solicitud, la comunicación registrada en el Servicio Público de Empleo de la terminación del contrato con el cliente en los términos del artículo 6.4 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

En aquellos casos en que la gestión de la prestación por cese de actividad corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, éste verificará de oficio la comunicación registrada a que se refiere el párrafo anterior disponible en el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

2. En el caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente realice actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes distintos al principal, deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas.

3. Sin perjuicio de la regla general prevista en los apartados anteriores, el cese de actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, en los supuestos que a continuación se relacionan, se podrá acreditar del modo siguiente:

a) En los casos de terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de obra o servicio con el cliente, mediante lo dispuesto en el apartado uno de este artículo.

b) El incumplimiento contractual grave del cliente, mediante comunicación por escrito del mismo en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la

actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial.

c) La rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada del cliente se acreditará mediante la comunicación escrita expedida por éste en un plazo de diez días hábiles desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha a partir de la cual se produce el cese de la actividad del trabajador autónomo.

d) La rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente, se acreditará mediante comunicación expedida por éste en un plazo de diez días hábiles desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial con independencia de que la misma fuese recurrida por el cliente.

e) La muerte, incapacidad o jubilación del cliente, se acreditará mediante certificado de defunción del Registro Civil, o comunicación del Instituto Nacional de la Seguridad Social acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente, cuando tal circunstancia no le conste a la entidad gestora u órgano gestor de la prestación, así como por la comunicación expedida por el cliente en la que se haga constar la rescisión de la relación como consecuencia de la jubilación o incapacidad permanente.

En los supuestos de las letras c), d), y e) en caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente, dejando la debida constancia, que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días hábiles desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dichas situaciones, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

**Artículo 10. Acreditación de la situación legal de cese de actividad por los trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, por los socios trabajadores, y aspirantes a socios en periodo de prueba, de las cooperativas de trabajo asociado.—1.** A los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente les será de aplicación lo dispuesto en este real decreto, sin perjuicio de las particularidades recogidas en la disposición adicional séptima de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, para la documentación necesaria para acreditar el cese de actividad en cada uno de los casos.

2. Las situaciones legales de cese de actividad de los socios trabajadores y aspirantes a socios en periodo de prueba de las cooperativas de trabajo asociado serán las establecidas en la disposición adicional sexta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y se acreditarán de acuerdo con las normas recogidas en el apartado segundo de dicho precepto y mediante los siguientes documentos:

a) La expulsión improcedente de la cooperativa, mediante la notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente, indicando su fecha de efectos, y en todo caso el acta de conciliación judicial o

la resolución definitiva de la jurisdicción competente que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.

b) Las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por parte de la sociedad cooperativa de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.1. Asimismo, se deberá aportar certificación literal del acuerdo de la Asamblea General o, en su caso, del Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos por el que se designa los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa.

Si el cese de actividad de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado comporta el cierre del establecimiento abierto al público deberá acreditarse tal extremo de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.7 del presente real decreto.

c) La fuerza mayor, en la misma forma descrita en el artículo 5.

d) La finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, mediante certificación del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.

e) El cese de actividad por causa de violencia de género en las socias trabajadoras, en la forma prevista en el artículo 7.

f) El cese de actividad por extinción o revocación de licencia administrativa de la cooperativa, conforme a lo indicado en el artículo 6.

g) El cese de actividad del aspirante a socio durante el período de prueba, mediante comunicación de no admisión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente.

## CAPÍTULO II

### Régimen de la protección

**Artículo 11. Solicitud y nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad.—1.** La solicitud del reconocimiento del derecho se realizará en la misma Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que se tenga cubierta las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se deberá acompañar con la aportación de los documentos que en este real decreto se indican.

En el supuesto de trabajadores autónomos que tengan cubierta dicha protección con el Instituto Social de la Marina, la solicitud se realizará ante dicha entidad. En el supuesto de trabajadores que tengan cubiertas dichas contingencias con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la solicitud se realizará ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

En todos estos supuestos el reconocimiento dará derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad, en los términos contenidos en el artículo 3.a) del presente real decreto. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la misma.

2. El reconocimiento del derecho a la protección por la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo

el cese de actividad, mediante la cumplimentación del impreso de solicitud y la aportación de los documentos que en este real decreto se indican para cada supuesto.

3. En caso de presentación de dicha solicitud transcurrido el plazo fijado en el apartado anterior, y siempre que el trabajador autónomo cumpla con el resto de requisitos exigidos legalmente, se descontarán del período de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que se llevó a cabo tal presentación.

En los casos de solicitud fuera de plazo el derecho nacerá a partir del día de presentación de la solicitud.

4. Una vez presentada la solicitud con la documentación correspondiente, el órgano gestor requerirá al trabajador autónomo para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane los defectos que se observen o aporte los documentos preceptivos no presentados con el fin de acreditar la situación legal de cese de actividad.

5. El órgano gestor resolverá, en el plazo de 30 días hábiles desde que reciba la solicitud con toda la documentación preceptiva, el derecho a la prestación mediante decisión del órgano gestor en la que consten expresamente el período de percepción de la prestación y su cuantía mensual, así como la posibilidad de formular reclamación previa siempre ante el propio órgano gestor antes de acudir ante el órgano jurisdiccional del orden social competente, o la posibilidad de acudir directamente a la vía jurisdiccional en los supuestos en los que no sea preceptiva la reclamación previa ante el órgano gestor, con indicación en todo caso del plazo de interposición.

En la decisión del órgano gestor se incluirá el requerimiento al trabajador para que comparezca, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la misma, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, a fin de formalizar su inscripción en el mismo, si no la hubiera efectuado previamente, a los efectos de cumplir las exigencias del compromiso de actividad suscrito según lo dispuesto en el artículo 2.1.e).

Asimismo se le advertirá de que si no se inscribiera en el plazo indicado, se considerará que no ha hecho efectivo el compromiso de actividad, lo que será causa de anulación de la decisión del órgano gestor y de reintegro, en su caso, de las prestaciones indebidamente percibidas, sin perjuicio, de que, en el supuesto de que se inscribiera fuera de ese plazo, pueda formular una nueva solicitud.

6. El órgano gestor se hará cargo de la cuota de Seguridad Social a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad, entendiéndose aquél en los términos contenidos en el artículo 3.a), siempre que se hubiere solicitado en forma y en el plazo previsto en el apartado 2.

Si la solicitud se presenta una vez transcurrido el plazo fijado, se aplicará a la cotización a la Seguridad Social el mismo descuento de días que figura en el apartado 3 de este artículo.

7. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal y tuviera actividad con otros clientes, el pago y la cotización de la prestación se efectuará a partir de la finalización de dichas actividades.

8. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación económica por cese de actividad podrá volver a solicitar

un nuevo reconocimiento siempre que concurren los requisitos legales y hubiesen transcurrido por lo menos dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación por el órgano gestor.

Si el trabajador autónomo reúne todos los requisitos exigidos salvo el del transcurso de 18 meses desde el mes del nacimiento del derecho anterior, podrá solicitar el derecho en los 15 días hábiles siguientes al de cumplir ese plazo y, en ese caso el derecho a la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud.

Si se solicita fuera del plazo indicado se producirá el descuento del período que medie entre el día en que terminó el plazo de solicitud y el día en el que se presentó la solicitud.

**Artículo 12. Duración de la prestación económica.**

1. La duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización previstos en el artículo 8 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, exigiendo que, al menos, doce meses sean continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese, tomando en consideración a tales efectos el mes en que se produzca la misma.

2. La duración reconocida no se ampliará por el hecho de que el trabajador cumpla 60 años durante la percepción de la prestación.

3. En ningún caso se podrá aplicar el cómputo recíproco de cotizaciones por cese de actividad y de cotizaciones por desempleo.

4. La duración de la protección se reconocerá en meses y se consumirá por meses, salvo cuando concurren situaciones de descuento, reducción o reanudación de la prestación en las que el consumo de la duración de la prestación, y la cotización a la Seguridad Social, se podrá efectuar por días, considerando a esos efectos que cada mes está integrado por 30 días. No obstante, si la reanudación se produce por el cese de actividad en el trabajo autónomo el consumo de la duración y la cotización a la Seguridad Social se efectuará por meses.

5. Los períodos de duración de la prestación recogidos en la disposición adicional primera de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, serán de aplicación en aquellos casos en los que el trabajador autónomo tenga 60 años cumplidos en el momento de producirse el hecho causante del cese de actividad.

6. No se podrá aplicar el cómputo recíproco de cotizaciones por cese de actividad entre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

**Artículo 13. Cuantía de la prestación económica por cese de actividad.**

1. La base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiera cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese, computando a tal efecto el mes completo en el que se produzca esa situación.

2. Para fijar la cuantía máxima o mínima de la prestación en los términos recogidos en el artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La carencia de rentas de los hijos a cargo se presumirá en el caso de que éstos no realicen trabajos por cuenta propia o ajena o bien realizándolos no obtengan

por ellos retribuciones iguales o superiores a las fijadas en el artículo 9.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) No será necesaria la convivencia cuando el trabajador declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial, o que sostiene económicamente al hijo.

c) La cuantía máxima y mínima de la prestación por cese de actividad reconocida, se modificará por la variación en el número de hijos a cargo durante la percepción de la prestación.

d) A aquellos colectivos que conforme a las disposiciones que desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social hayan elegido una base mínima de cotización inferior a la base mínima ordinaria de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, no les resultará de aplicación la cuantía mínima de la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 9.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

**Artículo 14. Abono de la cotización de Seguridad Social durante la percepción de la prestación por cese de actividad.**—1. Dentro de la acción protectora del sistema de protección por cese de actividad, el abono de la cotización por contingencias comunes incluirá la incapacidad temporal. El abono de la cotización a la Seguridad Social se efectuará por los mismos periodos en los que se percibe la prestación económica por cese de actividad.

2. La base de cotización durante la percepción de las prestaciones por cese de actividad corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad, en los términos establecidos en el apartado primero del artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización vigente en el correspondiente régimen y de acuerdo con las circunstancias específicas concurrentes en el beneficiario.

Aquellos colectivos que, durante la actividad, coticen por una base reducida, en línea con lo establecido en el artículo 13.2.d), cotizarán por una base de cotización reducida, durante la percepción de la prestación por cese de actividad.

3. Cuando la violencia de género sea determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma y la duración de la protección por cese de actividad sea superior a seis meses, la entidad u órgano gestor iniciarán la cotización a la Seguridad Social a partir del séptimo mes, sin perjuicio de que los seis primeros serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, según dispone el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

**Artículo 15. Suspensión y reanudación del derecho a la protección.**—1. El derecho a la protección por cese de actividad se suspenderá y reanudará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y con arreglo a las siguientes reglas:

a) En los casos en que la suspensión del derecho a la prestación de cese de actividad se produzca por la realización de un trabajo por cuenta ajena, el trabajador deberá haber cesado involuntariamente en el trabajo para la reanudación de la prestación.

A efectos de la suspensión o de la extinción del derecho a la protección del cese de actividad, se considerará trabajo toda actividad, que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos, por cuenta ajena o propia, incompatibles con esta protección.

b) En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1.f) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el derecho a la protección por cese de actividad quedará suspendido en los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, o perfeccionamiento profesional, o cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a doce meses, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea. En otro caso, el traslado de residencia al extranjero incumpliendo alguno de los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

También, suspenderá el derecho la salida ocasional al extranjero por tiempo no superior a 30 días naturales por una sola vez cada año, siempre que esa salida esté previamente comunicada y autorizada por el órgano gestor.

En otro caso, la salida ocasional al extranjero incumpliendo los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

2. Cuando se hubiera suspendido el derecho a la protección por cese de actividad por cualquier causa, se podrá reanudar la prestación y la cotización a la Seguridad Social siempre que se solicite en el plazo de los 15 días hábiles siguientes al de la finalización de dicha causa:

a) Si la suspensión del derecho se produjo por el trabajo por cuenta propia, el trabajador deberá acreditar que el cese en dicho trabajo constituye situación legal de cese de actividad. En ese caso el derecho a reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.

b) Si la suspensión del derecho se produjo por cualquier otra causa, el trabajador deberá declarar que ha finalizado la causa de suspensión y aportar la documentación justificativa que le requiera el órgano gestor. En ese caso el derecho a la reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día siguiente al de la finalización de la causa de suspensión.

3. Cuando la solicitud de reanudación se presente fuera del plazo antes indicado el derecho a la reanudación de la prestación y de la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día de presentación de la solicitud, con descuento del periodo que medie entre el día en el que terminó el plazo de solicitud y el día en el que se presentó la solicitud.

4. La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por cese de actividad que restase por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como de la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho.

5. En los casos de suspensión por sanción no procederá la reanudación cuando esa sanción haya supuesto la reducción y pérdida del periodo de percepción hasta el agotamiento de la duración del derecho.

**Artículo 16. Opción y reapertura del derecho a la protección por cese de actividad.**—1. Cuando el derecho a la protección por cese de actividad se extinga

por la realización de un trabajo por cuenta propia y el trabajador autónomo opte una vez incurso en una nueva situación de cese de actividad por reabrir el derecho inicial, en los términos del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Las cotizaciones que generaron la protección por cese de actividad por la que no se hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho a esa protección posterior.

b) La reapertura supondrá el derecho a percibir la prestación inicial por cese de actividad que restase, por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho inicial.

c) El derecho a la reapertura de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.

2. En los supuestos de ejercicio del derecho de opción del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del órgano gestor aprobatoria de la protección por cese de actividad generada por el último trabajo por cuenta propia realizado, podrá optar expresamente por escrito ante el órgano gestor por la protección por cese de actividad anterior. En otro caso se considerará ejercida la opción por la última protección de cese de actividad reconocida.

No obstante, el trabajador podrá optar expresamente por escrito el órgano gestor en el momento de la solicitud, en cuyo caso se procederá directamente a reconocer el derecho elegido.

3. La opción formulada expresamente o por transcurso del plazo será irrevocable.

**Artículo 17. Cese de actividad, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.**—1. En los casos del artículo 13.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, en que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca mientras el trabajador autónomo se encuentre en situación de incapacidad temporal, la cotización a cargo del órgano gestor se realizará exclusivamente a partir de la fecha en la que se inicie el pago de la prestación por cese de actividad y por el período de la misma que reste hasta su extinción. En estos casos, y en desarrollo a lo dispuesto en el artículo 17.1.c) de la misma Ley, el trabajador autónomo tendrá la obligación de comunicar y acreditar la situación de cese de actividad al órgano gestor que abona la prestación de incapacidad temporal dentro de los 15 días siguientes al que se produce el cese de actividad.

La solicitud de la protección por cese de actividad debe hacerse una vez extinguida la incapacidad temporal, acreditando la situación legal de cese de actividad ante la entidad u órgano gestor de esa protección en los 15 días hábiles siguientes al día de extinción de la Incapacidad.

2. En el supuesto previsto en el artículo 13.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de maternidad o paternidad, una vez que se extinga la prestación por maternidad o paternidad se podrá solicitar en el plazo

de los 15 días hábiles siguientes la protección por cese de actividad y siempre que se reúnan los requisitos exigidos, el derecho nacerá al día siguiente al de extinción de la prestación de maternidad o paternidad.

3. Cuando el beneficiario esté percibiendo la protección por cese de actividad y pase a la situación de maternidad o paternidad, se interrumpirá la prestación y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir esas prestaciones gestionadas directamente por su órgano gestor. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad el ente gestor de dichas prestaciones lo comunicará al órgano gestor de la protección por cese de actividad que reanudará de oficio esa protección por la duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social pendiente en el momento de la suspensión.

### CAPÍTULO III

#### Régimen financiero y gestión del sistema de protección por cese de actividad

**Artículo 18. Financiación de la protección por cese de actividad.**—La protección por cese de actividad se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**Artículo 19. Régimen financiero.**—1. En virtud de lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, una vez que, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social se conozca para cada mes el importe ingresado en concepto de cotización por cese de actividad del trabajador autónomo, se procederá sin más trámite al reparto de dicho importe entre los entes gestores de dicho sistema de protección, en base a las reglas previstas en los apartados siguientes de este artículo.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social, del importe mensual efectivamente ingresado por la cotización por cese de actividad del trabajador autónomo, procederá a descontar el 1 por ciento de dicho importe en concepto de financiación de las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora a que se refiere el artículo 14.4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. Una vez descontado dicho importe, el mismo será transferido al Servicio Público de Empleo Estatal para que, por este último, se proceda a distribuir dicha financiación entre los diferentes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, tanto en el caso de Comunidades Autónomas con régimen de financiación común, como en el caso de Comunidades Autónomas con régimen foral, así como al Instituto Social de la Marina, en base a lo establecido en el apartado 4 del artículo 14 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Los créditos con los que se financiarán estas medidas, no tendrán el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional, a que se refiere el artículo 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, por lo que no será de aplicación lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, sobre la territorialización anual para su gestión por las Comunidades Autónomas.

3. Una vez practicado el descuento previsto en el apartado anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el resto del importe ingresado

por la cotización por cese de actividad del trabajador autónomo a los órganos gestores del sistema de protección por cese de actividad de las prestaciones a que se refieren el artículo 3.a) y b) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

**Artículo 20. Pago de la prestación y cotización a Seguridad Social.—**1. Los órganos gestores de la prestación económica por cese de actividad, para el pago de la misma, confeccionarán mensualmente una nómina de perceptores donde se incluirán, entre otros datos, la identificación de los beneficiarios, el importe íntegro, las retenciones y el importe líquido a satisfacer a cada uno de ellos. Una vez aprobada la nómina por cada órgano gestor competente, éste procederá a su abono, condicionado a la existencia de financiación de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.

El pago de la prestación por cese de actividad se realizará por mensualidades de treinta días, o por los días que correspondan del mes, en todo caso dentro del mes inmediato siguiente al que corresponde su devengo.

Si el órgano gestor es el Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Social de la Marina, el pago de la prestación se realizará, preferentemente, mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora de la red de pago de la Tesorería General de la Seguridad Social indicada por el solicitante, de la que sea titular.

El derecho al percibo de cada mensualidad de la prestación por cese de actividad caduca al año de su respectivo vencimiento.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social, mensualmente, informará a los órganos gestores de la prestación económica por cese total de la actividad, del importe de la cotización a la Seguridad Social que, con respecto a los beneficiarios de dicha prestación, deben satisfacer dichos órganos gestores.

El ingreso de las cuotas a que se refiere el párrafo anterior por los órganos gestores, se realizará mediante compensación por la Tesorería General de la Seguridad Social a través de la cuenta de relación, y en la misma recaudación en que se efectúa dicha compensación, se trasladará a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social el importe bruto relativo a la incapacidad temporal por contingencias comunes que corresponda.

No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá al ingreso efectivo de las cantidades citadas en el artículo 19.2 cuando así se requiera motivadamente por el Servicio Público de Empleo Estatal, siempre que este organismo careciera de la liquidez suficiente para hacer efectivo el libramiento de fondos establecido en el artículo 24.

**Artículo 21. Reservas y excedentes.—**1. Para cada ejercicio presupuestario finalizado, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deberán determinar, independientemente del resto de contingencias que gestionan, el resultado económico obtenido como consecuencia de la gestión del sistema de protección por cese de actividad.

Dicho resultado se determinará por la diferencia entre ingresos y gastos vinculados a dicho sistema de protección, en base a las reglas de contabilidad analítica que se determinen por la Intervención General de la Seguridad Social.

2. El resultado positivo obtenido de dicha gestión se destinará exclusivamente a la constitución de las siguientes reservas:

a) Reservas de estabilización por cese de actividad en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Cada Mutua destinará a la dotación de su correspondiente reserva, al menos, el 80 por ciento del resultado positivo obtenido en cada ejercicio presupuestario cerrado, y que tendrá como finalidad garantizar la viabilidad financiera de la gestión de la protección por cese de actividad del trabajador autónomo. Cada Mutua, materializará dicha reserva en la misma forma y condiciones establecidas para la reserva por contingencias profesionales.

b) Reserva por cese de actividad en la Tesorería General de la Seguridad Social. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social destinarán a la dotación de esta reserva el porcentaje que cada año establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración en la orden de cotización anual, del resultado positivo obtenido en cada ejercicio presupuestario cerrado, sin que en ningún caso dicho porcentaje pueda ser superior al 20 por ciento del mencionado resultado. Esta reserva tiene como finalidad garantizar la suficiencia financiera del sistema de protección por cese de actividad del autónomo.

**Artículo 22. Viabilidad financiera del sistema de protección por cese de actividad.—**En el supuesto de que en algún momento de un ejercicio presupuestario se diese la circunstancia de que algún órgano gestor de las prestaciones previstas en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, careciese de financiación para sufragar el importe de las mismas, se actuará siguiendo las siguientes reglas:

a) En caso de una Mutua, deberá aplicar en primer lugar su propia reserva de estabilización por cese de actividad para financiar el sistema de protección por cese.

b) En el supuesto de que la Mutua carezca de reserva de estabilización por cese de actividad o que una vez aplicada la misma, sea insuficiente se procederá por la Mutua respectiva a solicitar con la debida motivación a la Tesorería General de la Seguridad Social, el libramiento de fondos con cargo a la Reserva por cese de Actividad en dicha entidad, de la financiación necesaria para hacer frente a las obligaciones económicas derivadas de este sistema de protección. En este sentido aquellas mutuas que prevean tener que recurrir a esta reserva lo comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de finalizar el mes de septiembre de cada ejercicio. La Tesorería General de la Seguridad Social, una vez tenga conocimiento de dichas solicitudes y previa autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, procederá a librar, en su caso proporcionalmente al total solicitado, los fondos a las correspondientes a las distintas Mutuas.

c) Las Mutuas que recurran a la reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social no aplicarán lo establecido en el artículo 21 hasta que no hayan reintegrado, con cargo al 80 por ciento del resultado positivo obtenido las cantidades detraídas de dicha reserva.

d) En el caso del Servicio Público de Empleo Estatal, se aplicará el remanente de tesorería afectado a la cobertura de los gastos financiados mediante la cotización de cese de actividad, tramitando a estos efectos, la oportuna modificación presupuestaria.

e) En la determinación del tipo de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad a que se refiere el artículo 14.3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrá en cuenta, además de la previsión de ingresos correspondientes al ejercicio para el que se fije el tipo, la posible desviación entre los ingresos previstos y los realizados hasta esa fecha.

#### CAPÍTULO IV

##### Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora

**Artículo 23. Órganos gestores de las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedoras.**—El diseño, desarrollo y gestión de las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o al Servicio Público de Empleo Estatal, respecto de los trabajadores autónomos que hubieran cesado en su actividad inscritos en las oficinas de empleo de su ámbito territorial.

**Artículo 24. Libramientos a las Comunidades Autónomas.**—1. La distribución de fondos que haya de realizarse a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, como órganos gestores de las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora a las que se refiere el artículo 23 de este real decreto, se llevará a efecto a través de dos libramientos anuales: el primero, del 70 por ciento de la cuantía estimada para cada ejercicio, en el mes de marzo y, el segundo, del 30 por ciento restante de la estimación anual, en el mes de octubre. No obstante, el Servicio Público de Empleo Estatal no procederá a realizar el segundo de los libramientos mencionados hasta que las Comunidades Autónomas no justifiquen la ejecución del 50 por cien de los fondos inicialmente abonados.

2. La estimación de la cuantía para cada Comunidad Autónoma se efectuará en proporción al número de beneficiarios que vayan a gestionar en el respectivo ámbito territorial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. La solicitud de la habilitación de los libramientos se cursará por el responsable de la gestión autonómica mediante escrito, dirigido al Servicio Público de Empleo Estatal, con especificación del montante de fondos.

El cálculo de los beneficiarios a gestionar por cada Servicio Público de Empleo se determinará en proporción a los beneficiarios de la prestación por cese de actividad existentes en cada territorio en el ejercicio inmediatamente anterior al que se haga efectivo el primero de los libramientos antes citados. No obstante, en el primer ejercicio en que se proceda a realizar los libramientos antes mencionados, se tomará en consideración el número de cotizantes de esta contingencia desde la entrada en vigor de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, al 31 de diciembre de 2010, al no existir beneficiarios de la prestación por cese de actividad en el ejercicio inmediatamente anterior.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el mes de febrero de cada ejercicio, comunicará a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos el montante de los fondos que corresponde a cada uno, incluyendo, en su caso, las cantidades que correspondan por regularización, de

acuerdo con lo señalado en el apartado siguiente, así como el número de beneficiarios existentes en cada territorio en el ejercicio anterior. Para ello, se habilitarán los mecanismos necesarios de intercambio de información entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Las diferencias entre las cantidades libradas en cada ejercicio en proporción a los beneficiarios inicialmente previstos, existentes en cada territorio en el ejercicio anterior y los beneficiarios que realmente hayan existido en cada territorio será objeto de regularización en los libramientos a realizar a cada Comunidad Autónoma en el ejercicio siguiente.

4. El montante de los libramientos queda condicionado a la disponibilidad del crédito autorizado en el estado de gastos del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal destinado para su financiación.

**Artículo 25. Justificación y documentación a remitir por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal.**—1. Finalizado el ejercicio, y con anterioridad al 31 de marzo del siguiente año, las Comunidades Autónomas remitirán al Servicio Público de Empleo Estatal un estado comprensivo de los créditos asignados, entendiéndose por tales los libramientos realizados en el ejercicio anterior, de los compromisos de gastos contraídos, de las obligaciones reconocidas y de los pagos realizados por las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora gestionadas, así como, de existir, de los reintegros de las medidas financiadas con los libramientos de ejercicios anteriores que se hubieran llevado a cabo. Dicha documentación será suscrita por el responsable de la gestión de las medidas, al que dará su conformidad el Interventor de la Comunidad Autónoma que haya realizado la función fiscalizadora.

2. Además de la documentación señalada en el apartado anterior, las Comunidades Autónomas remitirán al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre las medidas aplicadas, los trabajadores beneficiarios de las mismas, y la ejecución realizada, con el desglose y por los medios y en los plazos que se determinen en la correspondiente resolución de libramiento de fondos, que tendrá en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado 1 del artículo anterior.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal no procederá al libramiento solicitado por la respectiva Comunidad Autónoma en tanto no se cumplan cualquiera de los siguientes requisitos:

- a) Las Comunidades Autónomas hayan justificado la ejecución de los fondos librados en el ejercicio inmediatamente anterior en los términos expuestos en este artículo.
- b) Las Comunidades Autónomas hayan justificado el reintegro de los remanentes no comprometidos o de los gastos comprometidos en ejercicios anteriores que finalmente no hubieran dado lugar a obligaciones reconocidas en los términos expuestos en el artículo siguiente.

**Artículo 26. Remanentes.**—1. Los remanentes no comprometidos de los libramientos hechos efectivos en el ejercicio anterior serán devueltos por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal antes del 31 de marzo del año inmediatamente posterior. Dicha devolución, que se materializará mediante el co-

responsable ingreso en la cuenta oficial del Servicio Público de Empleo Estatal situada en el Banco de España, se acreditará mediante certificación suscrita por el responsable de la gestión de las subvenciones y el Interventor/a actuante que haya fiscalizado el gasto y en su defecto, la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable, de acuerdo a lo mencionado en el artículo 24 de este real decreto, en la que conste el montante de los libramientos, el gasto comprometido y el remanente no comprometido, según anexo que al efecto se incorpore a la resolución de concesión de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se hagan efectivos los libramientos.

Asimismo, deberán materializar, por el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, la devolución de las cantidades obtenidas como reintegros por la respectiva Comunidad Autónoma, cuando se refieran a medidas financiadas con los fondos descritos en el artículo 24 del presente real decreto.

2. La cuantía de gastos comprometidos en un ejercicio que no hubiera sido objeto de pago efectivo en el ejercicio siguiente, deberá ser objeto de devolución al Servicio Público de Empleo Estatal por el mismo procedimiento mencionado en el punto anterior y con anterioridad al 31 de marzo del ejercicio inmediatamente posterior al que se hubiera debido de realizar el citado pago efectivo. El Servicio Público de Empleo Estatal incluirá un anexo en la resolución de concesión antes mencionada a los efectos de comprobar el cumplimiento de esta obligación por las Comunidades Autónomas.

3. De no realizarse la devolución en la forma y plazos señalados en los párrafos anteriores, el Servicio Público de Empleo Estatal iniciará el correspondiente procedimiento de reintegro con sujeción a las prescripciones establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el reglamento para su desarrollo aprobado por el real decreto 887/2006, de 21 de julio.

**Artículo 27. Colaboración entre los órganos gestores y con otras entidades.—**1. Los órganos gestores de la protección por cese de actividad y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes deberán cooperar y colaborar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, para la aplicación de las medidas específicas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora previstos en la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Los Servicios Públicos de Empleo competentes aplicarán a los beneficiarios de la protección por cese de actividad las acciones específicas a que se refiere el artículo 3.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y verificarán el cumplimiento de las obligaciones establecidas para esos beneficiarios en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, debiendo comunicar los incumplimientos de dichas obligaciones a los órganos gestores de la protección del cese de actividad correspondiente, en el momento en que se produzcan o conozcan. A estos efectos, los Servicios Públicos de Empleo podrán requerir en cualquier momento la comparecencia de los beneficiarios de la prestación por cese de actividad.

2. Para la gestión de las prestaciones a que se refiere el apartado anterior, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social comunicarán mensualmente al Servicio Público de

Empleo Estatal las resoluciones que se hayan dictado reconociendo al trabajador autónomo las prestaciones a que se refiere el artículo 3.1.a) y b) de la Ley 32/2010 de 5 de agosto. Dicha comunicación se realizará en la forma y con el contenido que determine el Servicio Público de Empleo Estatal, que dará traslado de la misma, conjuntamente con la información derivada de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, a los respectivos Servicios Públicos de Empleo Autónomos.

**Artículo 28. Órganos gestores de la protección por cese de actividad.—**1. La tramitación de la protección por cese de actividad corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que el trabajador tenga concertada la cobertura de la protección por cese de actividad en el momento del cese o en su caso al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, si en ese momento tiene cubiertas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respectivamente, con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o con el Instituto Social de la Marina.

2. La tramitación de la suspensión, de la reanudación o la reapertura y de la extinción del derecho corresponde al mismo órgano gestor que reconoció el derecho.

## CAPÍTULO V

### Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

**Artículo 29. Obligación de cumplimiento del compromiso de actividad y de inscripción en los Servicios Públicos de Empleo.—**Los trabajadores autónomos beneficiarios de la protección por cese de actividad deberán cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos contemplados en el artículo 2.1.e), a fin de cumplir las obligaciones específicas establecidas en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

A estos efectos, los beneficiarios deberán estar a disposición del Servicio Público de Empleo correspondiente, para lo cual deberán inscribirse y permanecer inscritos en el mismo durante el periodo de percepción de la prestación por cese de actividad. Dicha inscripción deberá efectuarse en los términos del artículo 11.5. La inscripción quedará recogida en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo previsto en el artículo 7 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

**Artículo 30. Infracciones.—**En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley 32/2010, de 5 de agosto y en el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En todo caso, lo establecido en los artículos 24.3 y 25.4 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, se referirá a los requisitos y obligaciones específicos establecidos en los artículos 4.c) y 17.1.g) y h), de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

**Artículo 31. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.—**1. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, acerca del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, corresponde al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se incumpla lo dispuesto en el artículo 17.1.h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) Cuando sea revocado el derecho a la prestación por cese de actividad.

c) En los supuestos en los que las prestaciones hayan sido indebidamente percibidas como consecuencia de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario.

d) En los demás supuestos en los que se produzca cualquier situación que genere un cobro indebido.

2. El órgano gestor comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la decisión declarando indebida la prestación, siendo de aplicación el procedimiento previsto en el artículo 80 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

3. En los casos en los que la gestión del cese de actividad corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, en relación con la exigencia de reintegro de las prestaciones indebidadas, se procederá de la siguiente forma:

a) Cuando la prestación por cese de actividad sea indebida como consecuencia de la revisión del derecho previamente reconocido, o por otras causas, y el deudor sea simultáneamente acreedor de la prestación por cese de actividad, se aplicará lo previsto en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el Procedimiento especial para el Reintegro de las Prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, en lo que no se oponga a lo indicado sobre la compensación o descuento de la deuda siguiente:

El órgano gestor, para resarcirse de las cantidades indebidamente percibidas, podrá efectuar las correspondientes compensaciones o descuentos en la misma prestación por cese de actividad o en la prestación por cese de actividad posterior por todo el importe de la deuda sobre toda la cuantía de dichas prestaciones.

b) En los casos en los que no se pueda aplicar el procedimiento especial de compensación o descuento anterior, o aplicándolo no sea posible cancelar la deuda, se aplicará lo establecido en el artículo 80 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

**Artículo 32. Aplicación a presupuestos.**—Los importes ingresados procedentes de reintegros de pagos indebidados se imputarán al Presupuesto de gastos corrientes en el ejercicio en que se reintegren, como minoración de las obligaciones satisfechas en cualquier caso.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición adicional primera. Documentación adicional.**—Sin perjuicio de la documentación que se recoge en este real decreto, el solicitante de la protección por cese de actividad podrá acompañar a su solicitud cualquier documento que estime oportuno para acreditar la concurrencia de la situación legal de cese de actividad ante el órgano gestor correspondiente.

**Disposición adicional segunda. Desarrollo de la competencia sancionadora.**—En desarrollo a lo dis-

puesto en el artículo 48.4 bis del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en la redacción dada por la disposición final segunda de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, la imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecten a la prestación por cese en la actividad cuando la gestión corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, corresponderá a la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en calidad de órganos territoriales de la Administración General del Estado. Las resoluciones sancionadoras serán recurribles ante el Ministro de Trabajo e Inmigración.

**Disposición adicional tercera. Modificación del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.**—El Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, queda modificado como sigue:

Uno. El título del capítulo VII queda redactado del siguiente modo:

«Procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social y de trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 38 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 38 bis. *Procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.*—1. El procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad se iniciará por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El contenido de las actas, así como la tramitación y resolución del procedimiento sancionador se ajustarán a lo previsto en el capítulo III de este Reglamento para procedimientos sancionadores iniciados en el ámbito de la Administración General del Estado, sin perjuicio de las particularidades previstas en este artículo.

3. Instruido el expediente, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo elevará con la propuesta de resolución al órgano competente para dictar la resolución. En el caso de que la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se le comunicará la propuesta de resolución, para su conocimiento.

4. En el caso de infracciones muy graves, se remitirá, en su caso, por el Jefe de la Unidad Especializada propuesta de suspensión cautelar del disfrute de la prestación, sobre la que deberá pronunciarse el órgano competente para resolver. Dicho acuerdo de suspensión supondrá la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto en que la gestión de la prestación por cese de actividad corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, remitirá copia del acuerdo de suspensión cautelar al órgano gestor para que proceda a hacer efectiva la misma, suspensión que se mantendrá hasta la resolución definitiva del procedimiento sancionador.

5. Las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores serán susceptibles de recurso ante el Ministro de Trabajo e Inmigración. Dichas resoluciones serán también comunicadas al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la que se hubiera iniciado el procedimiento sancionador correspondiente.

6. Cuando la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, comunicará la resolución a dicho órgano gestor.»

**Disposición adicional cuarta. Pago único de la prestación por cese de actividad.**—En aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se aplicarán las reglas siguientes al pago único de la prestación por cese de actividad:

1. Quienes sean titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, y tengan pendiente de recibir un período de, al menos, seis meses, podrán percibir de una sola vez, el valor actual del importe de la prestación, cuando acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter de laboral.

2. El beneficiario que desee percibir su prestación de una sola vez podrá solicitarlo al órgano gestor, acompañando a la solicitud memoria explicativa sobre el proyecto de inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite la viabilidad del proyecto.

3. En el caso de personas que deseen incorporarse como socios a cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales deberán acompañar certificación de haber solicitado su ingreso en las mismas y condiciones en que este se producirá. Si se trata de cooperativas o sociedades laborales de nueva creación deberán acompañar, además, el proyecto de estatutos de la sociedad. En estos casos el abono de la prestación en su modalidad de pago único estará condicionado a la presentación del acuerdo de admisión como socio o a la efectiva inscripción de la sociedad en el correspondiente registro.

4. El órgano gestor, teniendo en cuenta la viabilidad del proyecto a realizar, reconocerá el derecho en el plazo de treinta días contados desde la solicitud del pago único. Contra la decisión del órgano gestor se podrá reclamar en los términos del artículo 19 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

La solicitud del abono de la prestación por cese de actividad, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la

fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

5. Una vez percibida la prestación por su valor actual el beneficiario deberá iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad para cuya realización se le hubiera concedido y darse de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, o acreditar, en su caso, que está en fase de iniciación.

6. El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio trabajador, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos, incluidas las cargas tributarias para el inicio de la actividad.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

7. El órgano gestor, a solicitud de los beneficiarios de esta medida, podrá destinar todo o parte del pago único de la prestación por cese de actividad a cubrir los costes de cotización a la Seguridad Social. En tal caso, habrá que atenerse a las siguientes reglas:

Primera.—Si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.

Asimismo, el beneficiario de la prestación podrá optar por obtener toda la prestación pendiente por percibir conforme a lo establecido en la regla 2 siguiente.

Segunda.—El órgano gestor podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por cese de actividad para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:

a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad u organismo gestor al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

8. La percepción de la prestación en un pago único será compatible con otras ayudas que para la promoción del trabajo autónomo o la constitución o integración en cooperativas o sociedades laborales pudieran obtenerse.

9. La no afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad para la que se haya concedido será considerada pago indebido a los efectos previstos en el artículo 31 de este real decreto. A estos efectos, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido afectación cuando el trabajador, en el plazo de un mes, no haya acreditado los extremos indicados en el apartado cinco de esta disposición adicional.

**Disposición adicional quinta. Trabajadores por cuenta propia agrarios.**—1. Lo previsto en este real decreto será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, que reúnan los requisitos previstos en el artículo 4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, con las especialidades previstas en esta disposición.

2. Se encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores que cesen definitivamente en el ejercicio de su actividad por alguna de las situaciones siguientes:

- a) Pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad en los términos previstos en el artículo 5.1.a).1.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.
- b) Por ejecuciones judiciales o administrativas para el cobro de deudas por el importe previsto en el artículo 5.1.a).2.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.
- c) Por declaración judicial de concurso.
- d) Por muerte, jubilación o incapacidad permanente del titular del negocio en el que el trabajador por cuenta propia agrario venga realizando funciones de ayuda familiar.
- e) Por fuerza mayor.
- f) Por pérdida de la licencia administrativa.
- g) Por la violencia de género determinante del cese de la actividad de la trabajadora.
- h) Por divorcio o separación matrimonial en el supuesto que el trabajador por cuenta propia agrario ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge.

3. Se considera situación legal de cese de actividad cuando los trabajadores cesen temporalmente en el ejercicio de su actividad, exclusivamente en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por causa de fuerza mayor se realice un cambio de cultivo o de actividad ganadera, durante el periodo necesario para el desarrollo de ciclo normal de evolución del nuevo cultivo o ganadería.
- b) Cuando por causa de fuerza mayor se produzca daño en las explotaciones agrarias o ganaderas, durante el tiempo imprescindible para la recuperación de las mismas.
- c) Durante el periodo de erradicación de las enfermedades en explotaciones ganaderas.
- d) Por violencia de género determinante del cese temporal de la actividad de la trabajadora por cuenta propia agraria.

4. La pérdida de la condición de comunero de las comunidades de bienes o de socio de sociedades de cualquier naturaleza, incluidos en el Sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, sólo devengará derecho a la prestación cuando se acredite que el cese de la actividad es debido a las pérdidas económicas recogidas en el artículo 5.1.a) de la Ley 32/2010.

5. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios que tengan la obligación de cotizar conforme a la Ley 32/2010, iniciarán la cotización, el 1 de enero de 2012.

**Disposición adicional sexta. Ámbito subjetivo de protección por cese de actividad.**—Aquellos armadores de embarcaciones que, independientemente de su condición de empresarios de dicha embarcación, prestan servicio a bordo de la misma como el resto de la tripulación, enrolados en la misma como un tripulante más y percibiendo una parte del Monte Menor, si la retribución es a

la parte, o un salario, como el resto de los tripulantes, quedarán incluidos dentro de la protección por cese de actividad.

**Disposición adicional séptima. Justificación y documentación a remitir por las Comunidades Autónomas sin órgano fiscalizador.**—En los casos del artículo 25 del presente real decreto en que la gestión que realice la Comunidad Autónoma se lleve a efecto sin la concurrencia de órgano fiscalizador (Interventor) por no disponer del mismo según su propia organización y competencias en materia de ejecución presupuestaria, contable y financiera, la conformidad será dada por la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable, dejando constancia de dicha circunstancia mediante la reseña expresa de la disposición normativa que así lo ampare, con referencia a su publicación en el diario oficial de la Comunidad Autónoma.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Disposición transitoria única. Gastos de administración imputables por las Mutuas.**—Las Mutuas podrán imputar como gastos de administración aquellos que resulten necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del sistema de gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, tales como los derivados de la puesta en funcionamiento de nuevos programas informáticos, de desarrollo y formación de sus recursos humanos y, en su caso, los de comprobación y seguimiento de las situaciones protegidas, ello sin perjuicio de la aplicación a partir de su aprobación de las reglas de contabilidad analítica que se establezcan, mediante la correspondiente Resolución de la Intervención General de la Seguridad Social, previstas en este real decreto.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Título competencial.**—Este real decreto se dicta al amparo de la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la seguridad social, atribuida al estado por el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

**Disposición final segunda. Ejecución y desarrollo.**—Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias financieras y de gestión, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto, incluyendo documentación informativa sobre las obligaciones del trabajador autónomo en los casos que tenga trabajadores por cuenta ajena a su cargo y solicite la protección por cese en la actividad.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**—El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos de 1 de noviembre, salvo lo dispuesto en el artículo 19, que tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011 y la disposición adicional quinta que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

**REAL DECRETO 1543/2011, DE 31 DE OCTUBRE, POR EL  
QUE SE REGULAN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS  
(BOE DE 18 DE NOVIEMBRE, IL 3937/2011)**

**RESUMEN**

**PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS**

El presente Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, regula las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad, dejando claro que no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y el joven

**DESTINATARIOS**

Jóvenes desempleados inscritos en la oficina de empleo, de entre 18 y 25 años, que posean una titulación oficial universitaria, formación profesional, de grado medio o superior, de enseñanzas artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

No podrán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.

**CONTENIDO DE LAS PRÁCTICAS**

Se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial, bajo la dirección y supervisión de un tutor. Tendrán una duración de entre tres y nueve meses. A la finalización, las empresas, entregarán un certificado en el que conste la práctica realizada, los contenidos formativos, su duración y el período de realización.

En el acuerdo que suscriban la empresa y la persona que va a desarrollar las prácticas no laborales, se definirá el contenido concreto de la práctica a desarrollar, su duración, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación.

**REMUNERACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL**

Los jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca cuya cuantía será, como mínimo, del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

Además, se les aplicarán los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.

**CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA LAS PRÁCTICAS NO LABORALES**

Las empresas participantes celebrarán un convenio con el Servicio Público de Empleo competente. Si las prácticas se realizan en empresas con centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, el convenio se suscribirá con el Servicio Público de Empleo Estatal.

En estos convenios se contemplarán de forma expresa las acciones de control y seguimiento de las prácticas no laborales a realizar por los SPE y podrán incluir un compromiso de contratación. Los contratos de trabajo que se suscriban tras la participación en el programa de prácticas no laborales, se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan en la legislación vigente en el momento de la contratación.

**ENTRADA EN VIGOR**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

La situación actual de crisis económica ha llevado al desempleo a muchas personas, adquiriendo esta situación una especial gravedad en el caso de las más jóvenes

que, con independencia de su nivel de cualificación profesional, presentan unas altas tasas de desempleo en nuestro país. En este contexto, se encuentran con una

especial dificultad de inserción en el mercado laboral aquellas personas jóvenes que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, carecen de experiencia laboral.

Por otro lado, la responsabilidad social empresarial cada vez adquiere más importancia dentro de los planes estratégicos de las empresas, no solo como un instrumento de refuerzo de la competitividad, sino también a través del estímulo a un buen gobierno corporativo de las mismas, que se convierte en instrumento impulsor de la sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Resulta urgente y necesario por ello articular medidas que incrementen las oportunidades de empleo para este colectivo, medidas que deben contribuir a facilitar su acceso al mercado de trabajo, a la ocupación y a la adquisición de práctica laboral en un entorno real. En este sentido, es una responsabilidad de los poderes públicos y de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, especialmente las empresas, diseñar y colaborar en el impulso de actuaciones que favorezcan su empleabilidad.

En consecuencia, el Gobierno, consciente de la especial gravedad del desempleo juvenil en nuestro mercado de trabajo, y, en línea con las reformas ya emprendidas para mejorar la competitividad de la economía española y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, así como los contenidos incorporados a la buena gobernanza de la responsabilidad social empresarial, regula en este real decreto una nueva medida que consiste en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de las personas jóvenes, con problemas de empleabilidad, en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los Servicios Públicos de Empleo.

Estas prácticas están vinculadas a las prácticas profesionales en las empresas contempladas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, si bien las prácticas a que se refiere el presente real decreto son objeto de una regulación específica dada sus particularidades que derivan del objetivo prioritario de las mismas, esto es, procurar el acercamiento de las personas jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional al mundo laboral.

Las citadas prácticas se desarrollarán por personas jóvenes, entre 18 y 25 años, desempleadas, que tengan cualificación profesional, ya sea en el ámbito educativo o laboral, pero nula o escasa experiencia laboral, bajo la dirección y supervisión de un tutor, en los centros de trabajo de la empresa y tendrán una duración entre seis y nueve meses. Previamente al acuerdo que suscriban las empresas y las personas jóvenes, en donde se describirán las prácticas, las empresas tendrán que haber celebrado un convenio con los Servicios Públicos de Empleo para el desarrollo de las mismas, por medio del cual aquellas presentarán el programa de prácticas no laborales y los Servicios Públicos de Empleo realizarán la preselección de candidatos. Asimismo, por la participación en el programa, las personas jóvenes percibirán una beca de apoyo y a la finalización de las prácticas obtendrán un certificado.

Asimismo, a estas personas les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre

actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

El programa de prácticas no laborales podrá culminar en una contratación laboral de las personas jóvenes por las empresas en donde se hayan desarrollado aquellas. Igualmente, los contratos podrán acceder a medidas de apoyo a la contratación, tanto en el ámbito de la formación profesional para el empleo, como es el caso de los convenios de colaboración con compromiso de contratación, como en los programas de incentivos al empleo. De este modo se completará el objetivo de la medida, esto es, conseguir a través del acercamiento al mundo laboral mediante prácticas no laborales que personas jóvenes, con cualificación pero con nula o escasa experiencia, logren su inserción laboral.

Este real decreto ha sido sometido a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, del Consejo de Fomento de la Economía Social y de las organizaciones más representativas de trabajadores autónomos.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de octubre de 2011, dispongo:

**Artículo 1. Objeto.**—El presente real decreto regula las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad.

**Artículo 2. Definición.**—1. Dentro de las acciones y medidas de políticas activas de empleo, a que se refiere la letra b), del apartado 1, del artículo 25, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, las empresas o grupos empresariales, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, y en el marco de la responsabilidad social empresarial, podrán suscribir acuerdos con personas jóvenes, con ninguna o muy escasa experiencia laboral, al objeto de realizar prácticas de carácter no laboral, en sus centros de trabajo con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuye a completar la formación alcanzada por la persona joven.

2. Las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven.

**Artículo 3. Destinatarios de las prácticas no laborales y contenido de las mismas.**—1. Las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad. Asimismo, no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las prácticas académicas externas, currícula-

res y extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se registrarán por su normativa específica.

2. Las prácticas se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. A la finalización de las prácticas no laborales, las empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, deberán entregar a las personas que hayan realizado las mismas un certificado en el que conste, al menos, la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el período de realización. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, adoptarán las medidas necesarias para que estos certificados queden recogidos en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

3. En el acuerdo que suscriban la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales, se definirá, al menos, el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes. Asimismo, la empresa deberá informar a los Servicios Públicos de Empleo competentes de los acuerdos suscritos sobre prácticas no laborales.

4. Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.

5. A las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales, reguladas en este real decreto, les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

6. En el marco de la negociación colectiva se podrán establecer criterios para la realización de compromisos de contratación a la finalización de las prácticas correspondientes.

**Artículo 4. Convenios de colaboración para las prácticas no laborales.**—1. Las empresas que vayan a desarrollar las prácticas no laborales contempladas en este capítulo, previamente a la suscripción del acuerdo con las personas beneficiarias de las mismas, celebrarán un convenio con el Servicio Público de Empleo competente en razón del ámbito territorial del centro de trabajo donde se desarrollarán aquellas. En el supuesto de que el desarrollo de las prácticas no laborales se realice en empresas con centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, el convenio se suscribirá con el Servicio Público de Empleo Estatal; sin perjuicio de ello, la preselección de personas jóvenes para la realización de estas prácticas, así como el control y seguimiento de las mismas corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo.

2. En el citado convenio se incluirá, entre otros contenidos, una mención al proceso de preselección de

las personas jóvenes candidatas por los Servicios Públicos de Empleo. En todo caso, el proceso de selección final de las personas que van a participar en el programa de prácticas no laborales corresponderá a la empresa.

3. En los convenios se contemplarán de forma expresa las acciones de control y seguimiento de las prácticas no laborales a realizar por los Servicios Públicos de Empleo, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y de los objetivos de esta medida, especialmente, la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad.

4. La empresa presentará a los Servicios Públicos de Empleo un programa de prácticas no laborales donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación de sistemas de evaluación y tutorías.

**Artículo 5. Contratación de personas jóvenes que realizan prácticas no laborales.**—1. Las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales.

2. Asimismo, las empresas que desarrollen estos programas de prácticas no laborales, contemplados en el artículo anterior, podrán incluir en el convenio de colaboración que suscriban con los Servicios Públicos de Empleo competentes, un apartado específico relativo al compromiso de contratación de estas personas jóvenes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y desarrollado por el artículo 21 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, pudiendo dar lugar a una subvención que compense gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la citada Orden.

3. Los contratos de trabajo celebrados con las personas jóvenes que se suscriban tras la participación de éstas en el programa de prácticas no laborales, se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan en la legislación vigente en el momento de la contratación, de acuerdo, en todo caso, con la normativa que resulte de aplicación.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Título competencial.**—Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.<sup>ª</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

**Disposición final segunda. Habilitación para el desarrollo reglamentario.**—Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**—El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

# REAL DECRETO 1620/2011, DE 14 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR (BOE DEL 17, IL 3932/2011)

## RESUMEN

### OBJETIVOS

Han transcurrido más de 25 años desde que se dictara el Real Decreto 1424/1985, que regulaba la relación de carácter especial de los empleados del hogar; este amplio lapso de tiempo, así como la aprobación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que procedió a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, obligan a dictar el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre que ahora nos ocupa.

### OBJETIVOS

La consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, a través del establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, introduciendo una mayor estabilidad en el empleo y reforzando la transparencia.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas.
- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado.
- f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- g) No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «au pair».

### EL CONTRATO DE TRABAJO

- El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada y en todo caso, los de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario.
- Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que no podrá exceder de dos meses.
- La comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal del contenido de los contratos de trabajo, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General.

**SALARIO**

- Se aplica el salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno, en los mismos términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común y podrá mejorarse a través de pacto.
- El salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.
- El salario se abonará por el empleador en dinero, talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador.
- Cuando haya prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del SMI en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30% del salario total.
- El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.
- Los empleados de hogar que trabajen por horas, recibirán el salario mínimo íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

**JORNADA LABORAL**

- La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia que pudieran acordarse entre las partes. Las horas de presencia no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
- El horario será fijado por acuerdo entre las partes.
- El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del ET.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.
- El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- Tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado.
- Serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo.

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

El contrato podrá extinguirse, entre otras causas, por:

- Despido disciplinario: por las causas previstas en el ET. Si el juez declarase el despido improcedente, la indemnización será equivalente al salario correspondiente a veinte días naturales por año de servicio, con el límite de doce mensualidades.
- Desistimiento del empleador: lo que deberá comunicarse por escrito al empleado de hogar con 20 o 7 días de antelación según si el contrato hubiera tenido una duración superior al año o no. Al trabajador le corresponderá una indemnización de 12 días de salario por año trabajado con el límite de seis mensualidades. Si falta la comunicación escrita o no pone a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, se presumirá que el empleador ha optado por el despido.

**RÉGIMEN TRANSITORIO**

Lo dispuesto en el presente real decreto será de aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo, excepto la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento sólo se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor.

**DEROGACIÓN NORMATIVA**

Queda expresamente derogado el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

**ENTRADA EN VIGOR**

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE y surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012.

El artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.

Conservando, con todo, esta relación laboral especial singularidades propias que explican un tratamiento diferente respecto de la relación laboral común, es claro que los más de veinticinco años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico, aconsejan una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas. La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común. En este contexto cobra especial relevancia el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres.

Es preciso destacar, al mismo tiempo, como aspecto íntimamente ligado a la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, la existencia desde antiguo de un

ámbito propio de protección social para los empleados de hogar constituido por el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social. De ahí que la revisión que se haga del régimen jurídico de la relación laboral especial va de la mano y ha de ser coetánea con la que se haga del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar.

A partir del Pacto de Toledo, celebrado en abril de 1995, los diferentes Acuerdos sociales producidos en materia de Seguridad Social, recomiendan la simplificación e integración de regímenes, pudiendo mencionar el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, cuyo apartado V prevé la elaboración de un estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual, así como el establecimiento de medidas paulatinas de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

El mencionado estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, junto a las propuestas para su adecuación a la realidad actual, a que se refiere el Acuerdo de 13 de julio de 2006, se encuentra en la base del presente real decreto.

Finalmente, debe hacerse mención al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero del 2011 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno, en el que se aludía a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que debía hacerse en el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procede en su disposición adicional trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Con este fin se dicta este real decreto.

Desde esta perspectiva, esta norma reglamentaria, partiendo de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, mediante las siguientes vías:

De una parte, a través del establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada

en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

Por otra, introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

En tercer lugar, a través de la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo.

La entidad de las modificaciones incluidas en la nueva regulación junto a elementales razones de técnica normativa y seguridad jurídica aconsejan la promulgación de una nueva norma en sustitución de la vigente hasta la fecha.

La norma se estructura en cuatro capítulos que contienen en total trece artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El capítulo I contiene normas referidas al objeto y ámbito de aplicación. En este punto se ha incluido una mejor definición de las partes de la relación laboral especial, en particular la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de Seguridad Social. También se clarifican las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores, tanto profesionales como no profesionales, respecto de las personas en situación de dependencia. Además, se incluyen de manera sistemática, como fuentes de la relación laboral, las que se contemplan en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, con las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de la relación laboral, con especial referencia a los convenios colectivos.

El capítulo II regula lo relativo al contrato de trabajo y, como novedades destacables, son de reseñar, en primer lugar, las relativas al ingreso al trabajo, permitiendo, junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, garantizando, en todo caso, la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, conforme ya señalan la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en segundo lugar, en aplicación del objetivo de transparencia en el establecimiento de las condiciones de trabajo, se establece la aplicabilidad a esta relación laboral especial de lo dispuesto en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. En cuanto a la duración, se incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral, remitiendo también a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores los supuestos en que puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad.

El capítulo III se dirige a regular el contenido de la relación laboral. En línea con el principio informador de la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, de acercamiento al régimen legal de la relación laboral común, se recoge expresamente la aplicación a los trabajadores de los derechos y deberes laborales esta-

blecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de salario, se incluyen varias novedades en relación con la situación anterior: Por una parte, conforme a la nueva redacción del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. En cuanto a la retribución en especie, se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. Los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien, a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonando por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador.

En materia de tiempo de trabajo, también se incorporan importantes novedades en relación con la regulación anterior, tales como la fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar; se incrementa el descanso entre jornadas; se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas, lo que supone el traslado de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores en la materia; se aplica, en materia de disfrute de permisos, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, superando la limitación anterior a los previstos en su apartado 3, lo que va a permitir el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en términos de igualdad con todos los trabajadores.

Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar, fijando reglas para la determinación de los períodos de disfrute de las mismas, clarificando asimismo que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.

Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias. Igualmente, se incorpora al texto del real decreto la aplicación en materia de tiempo de trabajo de los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que en el mismo se establecen en relación con el despido disciplinario y el desistimiento, como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial.

Por lo que al desistimiento se refiere, se incluyen dos modificaciones que mejoran la regulación hasta ahora vigente, en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador. Por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a

doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

El capítulo IV recoge otras disposiciones aplicables a la relación laboral de carácter especial, referentes al control del cumplimiento de la legislación laboral a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y atribuye el conocimiento de los conflictos a la jurisdicción social, conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En cuanto a las disposiciones que integran la parte final del real decreto, se contempla que será la Tesorería General de la Seguridad Social quien deberá efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación. De esta manera se reducen las cargas administrativas para los empleadores.

Especialmente relevante es la disposición de la parte final relativa a la necesidad de realizar una evaluación del impacto de la nueva regulación en el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector y a la elaboración de un informe que permita adoptar decisiones posteriores sobre el régimen de la extinción del contrato y la protección por desempleo.

Por lo que se refiere a las disposiciones transitorias, se fija la aplicabilidad de la nueva regulación a las relaciones laborales en vigor a la fecha de entrada en vigor de la norma para dotar de máxima efectividad e inmediatez a la reforma. Se exceptúa de ello la relativa a la cuantía de la indemnización por desistimiento, que solamente se aplicará a los contratos que se concierten tras la entrada en vigor del real decreto. Se establece también un período de un año para que los empleadores puedan formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que deban celebrarse por escrito, de acuerdo con la nueva regulación; e igual plazo para cumplir con la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato. Por otra parte, se regula la obligación de respetar las condiciones más beneficiosas existentes en el momento del inicio de la vigencia del real decreto, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la tramitación del proyecto de este real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa aprobación del Vicepresidente del Gobierno de Política Territorial y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de noviembre de 2011, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.—

1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

3. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

**Artículo 2. Exclusiones.—**1. No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.

b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

2. No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

3. Se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador

que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Dicha presunción se entenderá salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

**Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.**—Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

- a) Por las disposiciones de este real decreto.
- b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Por los convenios colectivos.
- d) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.
- e) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

## CAPÍTULO II

### Del contrato

**Artículo 4. Ingreso al trabajo.**—1. Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

3. La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.

**Artículo 5. Forma del contrato.**—1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

2. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

4. Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir in-

formación sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, dicha información deberá comprender:

- a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- c) El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

**Artículo 6. Duración del contrato y período de prueba.**—1. El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2. Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho período, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el período de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.

## CAPÍTULO III

### Contenido de la relación laboral

**Artículo 7. Derechos y deberes.**—1. El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

**Artículo 8. Retribuciones.**—1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o

mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

3. Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios.

4. El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

5. Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo señalado en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios para el cumplimiento de lo establecido en este apartado.

**Artículo 9. Tiempo de trabajo.—**1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los períodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

3. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.

4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.

El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

5. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más períodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el período o períodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

8. Serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo:

a) Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador.

b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en período nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

c) El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas.

d) El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.

**Artículo 10. Conservación del contrato de empleados de hogar.—**1. La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose este cuando el empleado de hogar siga prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar.

2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta se aplicará, respecto a la conservación del contrato, el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el apartado 1, presumiéndose, por tanto, la conservación del contrato de trabajo cuando se con-

tinuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

En el supuesto a que se refiere este apartado, si el empleador optase por el desistimiento de la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito al trabajador, resultando de aplicación en lo demás lo dispuesto en el artículo 11.3. Si fuera el trabajador el que optase por la no continuidad de la relación laboral, deberá comunicar su decisión al empleador y tendrá derecho a la indemnización prevista en el párrafo tercero del artículo 11.3.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, si aquel fuera interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.

#### **Artículo 11. Extinción del contrato.—**

1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el presente real decreto y en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, excepto por las causas señaladas en las letras h), i) y l) del apartado 1 de dicho artículo, que no resultan compatibles con la naturaleza de la misma.

2. El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán el mismo efecto descrito en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.

3. El contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador, lo que deberá comunicarse por escrito al empleado de hogar, en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico.

4. Se presumirá que el empleador ha optado por el despido del trabajador y no por el desistimiento, con la aplicación de las consecuencias establecidas en el apartado 2, cuando, en la comunicación de cese que realice,

haya incumplimiento de la forma escrita en los términos indicados en el párrafo primero del apartado anterior, o bien no se ponga a disposición del trabajador la indemnización establecida en el párrafo tercero de dicho apartado, con carácter simultáneo a la comunicación.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no supondrá que el empleador ha optado por el despido, sin perjuicio de la obligación del mismo de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

5. En los supuestos previstos en los apartados 2 y 3, la decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto del empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

6. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a los trabajadores.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Otras disposiciones**

**Artículo 12. Comprobación de infracciones.—**El control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 13. Jurisdicción competente.—**Corresponderá a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Disposición adicional primera. Comunicación del contenido de los contratos.—**La comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal del contenido de los contratos de trabajo que se celebren conforme a lo previsto en el presente real decreto, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se haya formalizado por escrito.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

**Disposición adicional segunda. Evaluación de impacto, régimen de extinción del contrato y protección por desempleo.—**1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto.

Dicha evaluación tendrá en cuenta la regulación de las retribuciones establecida en este real decreto y, en particular, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie. La evaluación tendrá en cuenta, igualmente, las previsiones contenidas en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, la evaluación incluirá, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen.

2. En el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre las siguientes cuestiones:

1.<sup>3</sup> La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2.<sup>3</sup> La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

3. El Gobierno, teniendo presente la evaluación a que se refiere el apartado 1 y el informe del grupo de expertos a que se refiere el apartado 2, adoptará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior.

**Disposición adicional tercera. Información administrativa.**—El Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de su sede electrónica y de sus oficinas de información socio-laboral, facilitará a los empleadores y a los trabajadores cuanta información sea necesaria para la aplicación del presente real decreto, incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Disposición transitoria primera. Contratos en vigor.**—1. Lo dispuesto en el presente real decreto será de aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo.

No obstante, la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento conforme al artículo 11.3, se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto.

Asimismo, lo dispuesto en el artículo 5 únicamente será de aplicación respecto a los contratos que se celebren a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decre-

to, desde cuando el Ministerio de Trabajo e Inmigración ponga a disposición de los empleadores los modelos de contrato de trabajo y demás documentación e información a que se refiere la disposición adicional tercera.

2. Los empleadores dispondrán de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito. Igual plazo tendrán para adecuarse a la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

**Disposición transitoria segunda. Condición más beneficiosa.**—Lo establecido en este real decreto no afectará a las condiciones más beneficiosas existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**—1. Queda expresamente derogado el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

2. Asimismo quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Título competencial.**—El presente real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.<sup>3</sup> de la Constitución Española que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, salvo el artículo 13 que se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.<sup>3</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal.

**Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.**—Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

«2. Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.»

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**—El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012.

**REAL DECRETO 1698/2011, DE 18 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE  
SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO Y EL PROCEDIMIENTO  
GENERAL PARA ESTABLECER COEFICIENTES REDUCTORES  
Y ANTICIPAR LA EDAD DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BOE DEL 23, IL 3945/2011)**

El artículo 161 bis.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, incorporado por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, prevé que la edad mínima de 65 años exigida para tener derecho a pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social podrá ser rebajada por real decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, en aquellos grupos o actividades profesionales en las escalas, categorías o especialidades, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Por otra parte, por medio de la disposición adicional segunda de la citada Ley 40/2007, de 4 de diciembre, se incorpora una nueva disposición adicional, la cuadragésima quinta, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a través de la cual se da soporte normativo al compromiso asumido al respecto en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno y los interlocutores sociales. En dicha disposición, y a efectos de lo indicado en el referido artículo 161 bis.1, se determina que se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación.

Asimismo, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, determina, en su disposición adicional vigésima tercera, en vigor desde el 2 de agosto de 2011, fecha de publicación de la ley en el «Boletín Oficial del Estado», que el Gobierno aprobará las normas necesarias sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en los distintos sectores y ámbitos de trabajo.

Dicho procedimiento exige la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, en la que se tendrá en cuenta a estos efectos la turnicidad, el trabajo nocturno y el sometimiento a ritmos de producción, la peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

Además, el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación, que sólo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero. Por tal motivo, podrán aplicarse diferentes coeficientes reductores de la edad y recargos variables en la cotización, en función de las condiciones de trabajo en cada actividad.

En consecuencia, la ley se decanta por un procedimiento reglado y, asimismo, la implantación de nuevos coeficientes tendrá carácter sustitutivo, pues ante todo primará la salud de los trabajadores imponiendo una modificación de las condiciones en que ejecutan su trabajo.

Por otra parte, la nueva redacción dada por el artículo 9 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, a la disposición adicional octava, apartado 1, en relación con la nueva disposición adicional cuadragésima quinta, ambas de la Ley General de la Seguridad Social, establece la posibilidad de aplicar los coeficientes reductores de la edad de jubilación a todos los regímenes, si bien será necesario esperar al correspondiente desarrollo y procedimiento general reglamentario.

Finalmente, el artículo 26.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, también dispone que, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

Por todo ello, cuando de los estudios llevados a cabo en un colectivo o sector laboral se desprenda que, o bien existen excepcionales índices de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad y, asimismo, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad en el desarrollo de su actividad, o bien que los requerimientos psicofísicos que se exigen para el ingreso en el colectivo y el desarrollo de la actividad no pueden hacerse a partir de unas determinadas edades, aún en el supuesto en que el desarrollo de la misma no lleve consigo un incremento del índice de siniestralidad, se entenderán cumplidos los requerimientos exigidos en la legislación, respectivamente, para la reducción de la edad de acceso a la jubilación, como consecuencia de la realización de trabajos considerados de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o para la anticipación de la edad como consecuencia de actividades en las escalas, categorías o especialidades correspondientes, inviables a cierta edad.

El procedimiento general que se implanta facilita que los trabajadores se beneficien, en primer lugar, de una mejora de sus condiciones de trabajo y, en último término, si ello no es posible, de una rebaja de su edad de jubilación, con el beneficio añadido de la consideración como cotizado del tiempo que corresponda de reducción de la edad.

En varios países de la Unión Europea también se contempla la posibilidad de la jubilación anticipada, por ha-

ber realizado trabajos que impliquen penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, exigiéndose la acreditación de ciertos periodos mínimos de desempeño de trabajo en la actividad de que se trate, para poder obtener la reducción de la edad necesaria para causar la pensión.

Este procedimiento se aplicará, en todo caso, a nuevos colectivos, sectores o actividades, en las escalas, categorías o especialidades correspondientes, que actualmente no tienen reducción de la edad de jubilación, pero no afectará a los trabajadores que ya la tengan, tales como mineros, personal de vuelo, bomberos, etc., si bien estos colectivos también podrán solicitar la modificación de sus coeficientes reductores, a través del procedimiento general establecido en el real decreto.

El contenido de este real decreto no agota el mandato de la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, por lo que de futuro podrán actualizarse las correspondientes normas reglamentarias, cuando así resulte conveniente a la vista de la evolución legislativa y de las circunstancias que dieron lugar al establecimiento de los correspondientes coeficientes o a las medidas de adelanto de la edad de jubilación.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Vicepresidente del Gobierno de Política Territorial y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de noviembre de 2011, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

**Artículo 1. Ámbito subjetivo de aplicación.**—Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que acrediten estar trabajando o haber trabajado en los sectores o actividades, en las escalas, categorías o especialidades correspondientes, que se aprueben en la correspondiente norma específica, y en las escalas, categorías o especialidades que resulten afectadas, con sujeción al procedimiento general establecido en el capítulo III.

Quedan excluidos de lo dispuesto en este real decreto aquellos trabajadores encuadrados en una actividad que ya tenga reconocida en otra norma la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación o, en su caso, anticipación de la misma, sin perjuicio de lo indicado en la disposición adicional primera.

## CAPÍTULO II

### Disposiciones comunes

**Artículo 2. Supuestos en los que procede el establecimiento de los coeficientes reductores o la anticipación de la edad de acceso a la jubilación.**—El establecimiento de coeficientes reductores o, en su caso, la anticipación de la edad para acceder a la jubilación anticipada a que se refiere el primer párrafo del artículo 161.bis.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislati-

vo 1/1994, de 20 de junio, se llevará cabo, en los términos y condiciones previstos en este real decreto, con respecto a actividades que necesariamente han de hallarse comprendidas en cualquiera de las siguientes:

a) Actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades cuyo ejercicio implique el sometimiento a un excepcional índice de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad y en las que se hayan comprobado unos elevados índices de morbilidad o mortalidad o la incidencia de enfermedades profesionales; además, se tendrán en cuenta la morbilidad y mortalidad por enfermedad y su relación directa con el trabajo, y la incapacidad permanente derivada de enfermedad en los términos indicados en el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social, que se produzcan en grado superior a la media.

b) Actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades cuya realización, en función de los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para su desempeño, resulten de excepcional penosidad y experimenten un incremento notable del índice de siniestralidad a partir de una determinada edad, conformado por el índice de accidentes de trabajo y/o el índice de enfermedades profesionales; además, se tendrán en cuenta la morbilidad y mortalidad por enfermedad y su relación directa con el trabajo, y la incapacidad permanente derivada de enfermedad en los términos indicados en el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social, que se produzcan en grado superior a la media.

**Artículo 3. Reducción de la edad de jubilación.**—1. En relación con las actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades que se indican en el párrafo a) del artículo anterior, la edad ordinaria exigida en cada caso para el acceso a la pensión de jubilación se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado el coeficiente reductor que se indique para la escala, categoría o especialidad de cada sector o actividad laboral que se especifique en la norma correspondiente.

A tal efecto, será requisito indispensable que quede acreditado que los interesados han realizado un tiempo de trabajo efectivo, en las actividades en las escalas, categorías o especialidades que den ocasión a la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores, equivalente al período mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación sin que, a estos efectos, en ningún caso, este período exigible pueda ser superior a quince años.

2. En relación con las actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades que se indican en el párrafo b) del artículo anterior, el correspondiente real decreto establecerá la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación respecto de cada actividad laboral específica.

No obstante, será requisito indispensable que quede acreditado que los interesados han realizado un tiempo de trabajo efectivo, en las actividades en las escalas, categorías o especialidades correspondientes que den ocasión a la anticipación de la edad de jubilación, equivalente al período mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación sin que, a estos efectos, en ningún caso, este período exigible pueda ser superior a quince años.

3. La aplicación de la reducción o la anticipación de la edad de jubilación en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 52 años.

4. La acreditación del tiempo de trabajo efectivo en las correspondientes actividades en las escalas, categorías o especialidades, señaladas en los apartados 1 y 2 de este artículo, se deducirá de la información obrante en las bases de datos corporativas del sistema, a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social, según lo indicado en el segundo párrafo del artículo 5.

**Artículo 4. Cómputo del tiempo trabajado.**—Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de la aplicación del coeficiente o de la anticipación de edad establecidas en el artículo anterior, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

a) Las que hayan sido causadas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo.

b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento de menores, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

c) Los permisos y licencias retribuidos, disfrutados en virtud de las correspondientes disposiciones normativas o convencionales.

**Artículo 5. Consideración como cotizado del tiempo de reducción.**—El período de tiempo en que resulte efectivamente reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores, se computará como cotizado para determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

La Tesorería General de la Seguridad Social llevará el control de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto, así como de los períodos de tiempo que cada uno de ellos permanezca en el trabajo o actividad a los que se apliquen coeficientes reductores de la edad de jubilación.

**Artículo 6. Efectos del coeficiente reductor y de la anticipación de la edad.**—1. Los efectos señalados en el párrafo primero del artículo anterior serán de aplicación a la jubilación de los trabajadores cuyas actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades, estén o hubieran estado comprendidas en el artículo 2.a), cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que se cause la pensión.

Cuando la jubilación afecte a trabajadores que se encuentren realizando simultáneamente alguna de las referidas actividades en las escalas, categorías o especialidades, y otra u otras que den lugar a la inclusión en otro régimen de Seguridad Social, los efectos de los coeficientes reductores se aplicarán para el reconocimiento de otra pensión de jubilación correspondiente a una actividad no bonificada en este segundo régimen, exclusivamente en lo que se refiere a la reducción de edad.

2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación de los trabajadores cuyas actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades, estén comprendidas en el artículo 2.b), se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje

aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación, siempre que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad en la correspondiente escala, categoría o especialidad, hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación o, en su caso, hayan permanecido percibiendo prestación por desempleo o prestación por cese de actividad, respectivamente, en los dos años o en los doce meses inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes, habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 3.2, cesen en su actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de ésta queden encuadrados.

**Artículo 7. Acceso a la jubilación anticipada.**—1. A los trabajadores que, por haber tenido la condición de mutualista en cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena en el día 1 de enero de 1967 o en otra fecha anterior, tengan derecho, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria tercera.1.2.<sup>a</sup> de la Ley General de la Seguridad Social, a causar la pensión de jubilación a partir de los 60 años, les serán de aplicación los coeficientes establecidos en la norma que se apruebe, a los efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso, y se tendrá en cuenta, a todos los demás efectos, la edad real del trabajador.

Las referencias contenidas al 1 de enero de 1967, así como a la edad de los 60 años, se entenderán realizadas a la fecha y a la edad que se determinen en sus respectivas normas reguladoras, respecto de los regímenes o colectivos que contemplen otra fecha o edad distinta, en orden a la posibilidad de anticipar la edad de jubilación.

2. Igual regla será de aplicación a los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial o se jubilen anticipadamente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.bis 2 de la Ley General de la Seguridad Social.

**Artículo 8. Cotización adicional.**—De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional cuadragésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social, y con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los beneficios establecidos en este real decreto llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector o actividad que se delimiten en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan.

Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador, o sobre la base de cotización única, en su caso.

**Artículo 9. Modificación de los coeficientes reductores o de la edad mínima de acceso.**—Cuando en un determinado colectivo, sector o actividad profesional, como consecuencia de los avances científicos, de la aplicación de nuevas tecnologías o por cualquier otro motivo, desaparezcan las causas o disminuyan los efectos en

las condiciones de trabajo que dieron lugar a la aprobación y aplicación de los coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación, podrán minorarse o eliminarse tales coeficientes, o modificarse la edad mínima establecida anteriormente, con sujeción al procedimiento general previsto en el capítulo III y tras las comprobaciones y estudios pertinentes, mediante real decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración.

En todo caso, la modificación o eliminación de los coeficientes, o del límite de edad, no afectará a la situación de los trabajadores que, con anterioridad a la modificación, hubiesen desarrollado su actividad y por los períodos de ejercicio de aquélla.

Dicho procedimiento también será aplicable cuando, debido a la aplicación de determinadas tecnologías, o por cualquier otro motivo, aparezcan circunstancias que produzcan efectos negativos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a la aprobación y aplicación de los coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación, en cuyo caso podrán incrementarse tales coeficientes o modificarse la edad mínima establecida anteriormente.

### CAPÍTULO III

#### Procedimiento general

**Artículo 10. Iniciación del procedimiento.**—El procedimiento general en orden al establecimiento de coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación, o al establecimiento de una edad mínima de acceso a la pensión, en los supuestos a que se refiere este real decreto, podrá iniciarse:

a) De oficio por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a iniciativa propia, o como consecuencia de petición razonada no vinculante de las entidades gestoras o colaboradoras, de la Secretaría de Estado de Empleo, una vez que esta haya oído a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, o de petición bien de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o bien del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

b) A instancia de los empresarios y trabajadores por cuenta ajena, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, mediante petición razonada no vinculante y en relación con alguna de las actividades en las escalas, categorías o especialidades, a que se refiere el artículo 2.

A instancia de los trabajadores por cuenta propia, a través de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Las empresas o los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, considerados individualmente, no estarán legitimados para instar el inicio de las actuaciones.

Las solicitudes deberán dirigirse a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y se presentarán conforme a lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el artículo 6.1 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

**Artículo 11. Procedimiento previo.**—1. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social comunicará a la Secretaría de Estado de Empleo las peticiones o solicitudes a que se refiere el artículo anterior, a fin de que por ésta se lleven a cabo las actuaciones previstas en los apartados siguientes.

2. La Secretaría de Estado de Empleo, en colaboración con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con la participación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las funciones atribuidas a uno y otra, respectivamente, en los artículos 8 y 13 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en función de las respectivas competencias, llevará a cabo un estudio preceptivo, en el que se analizarán las características indicadas en el artículo 2, pronunciándose expresamente sobre cada uno de los siguientes extremos:

Siniestralidad en el sector, distinguiendo entre índice de accidentes de trabajo e índice de enfermedades profesionales.

Morbilidad y mortalidad por enfermedad y su relación directa con el trabajo, y la incapacidad permanente derivada de enfermedad en los términos indicados en el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social, que se produzcan en grado superior a la media.

Condiciones de trabajo, en las que se tendrá en cuenta a estos efectos la peligrosidad, insalubridad y toxicidad, la turnicidad, el trabajo nocturno y el sometimiento a ritmos de producción. Relación con la edad del trabajador y el tiempo de exposición al riesgo.

Requerimientos físicos y/o psíquicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

Edad aproximada a partir de la cual no es aconsejable el ingreso en el sector o colectivo, o desde la que no puede razonablemente desarrollarse la actividad.

Dicho estudio contendrá, asimismo, las posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo en el sector o actividad, en base al informe emitido al efecto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De igual modo, se tendrá en cuenta también la variable de género.

3. La Secretaría de Estado de Empleo podrá solicitar la emisión de otros informes o estudios complementarios, tanto a los organismos indicados como a otras administraciones públicas, cuando lo considere conveniente, antes de formalizar su propuesta definitiva.

4. La Secretaría de Estado de Empleo, asimismo, pondrá en conocimiento de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal y de quienes hayan instado la iniciación del procedimiento, los resultados de todos los estudios e informes llevados a cabo, a fin de que formulen cuantas alegaciones estimen precisas o aporten cuantos informes técnicos consideren de interés, antes de formalizar su propuesta definitiva. A tal efecto, dicho centro directivo facilitará a las organizaciones sindicales y empresariales anteriormente citadas y a quienes hayan instado la iniciación del procedimiento,

los datos que hayan dado soporte técnico para la realización de dichos estudios e informes.

5. Cuando de los estudios e informes preceptivos se desprenda que existen, en el desarrollo de la actividad laboral o profesional, condiciones de trabajo que supongan excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, y elevados índices de morbilidad o mortalidad, pero que es posible evitarlos mediante la modificación de las condiciones de trabajo, la Secretaría de Estado de Empleo lo comunicará a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y a quienes hayan instado la iniciación del procedimiento, para que, conforme a la normativa vigente, se proceda a realizar dicha modificación dentro del sector o actividad, con indicación de si el cambio tiene carácter temporal o definitivo. Se dará traslado de una copia de la comunicación, a los efectos previstos en la legislación vigente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 12. Terminación del procedimiento.—**

1. Finalizado el procedimiento previo, cuando de los estudios e informes se deduzca la necesidad de aplicar coeficientes reductores o de anticipar la edad de jubilación, debido a la imposibilidad de modificación de las condiciones de trabajo, la Secretaría de Estado de Empleo efectuará comunicación en tal sentido a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

2. El mencionado centro directivo llevará a cabo los estudios e informes que considere necesarios, entre los que deberán constar, de forma expresa, los correspondientes estudios sobre los costes que, para el sistema de la Seguridad Social, tendría la aplicación de los coeficientes reductores, o la aplicación de una edad mínima de acceso a la jubilación, así como un análisis de derecho comparado que ponga de manifiesto el tratamiento de la reducción de edad en el sector o actividad de que se trata en otras legislaciones de Seguridad Social, preferentemente en el ámbito de la Unión Europea.

3. En base a los estudios e informes realizados y a las conclusiones que se deduzcan de los mismos, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social podrá iniciar los trámites, siguiendo al efecto lo previsto en el artículo 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, para que mediante real decreto, dictado a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, la edad mínima exigida en cada caso pueda ser rebajada, en un determinado sector o actividad, con indicación de las escalas, categorías o especialidades que resulten afectadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición adicional primera. Modificación de los coeficientes reductores, o de la edad mínima, de los colectivos no incluidos en el real decreto.—**1. No obstante lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1, los colectivos a que se refiere el mismo podrán solicitar la modificación de los coeficientes reductores, o de la edad mínima, establecidos en su normativa específica, a través del procedimiento general y con los requisitos previstos en este real decreto.

En todo caso, la modificación de los coeficientes reductores o del límite de edad llevará consigo el establecimiento de recargos en la cotización en proporción a la mencionada modificación.

2. Asimismo, en los supuestos en que se produzcan modificaciones en los procesos productivos que alteren de forma sustancial las condiciones de trabajo en una determinada actividad o sector, en la escala, categoría o especialidad correspondiente, respecto de los cuales se hayan establecido coeficientes reductores o anticipación de la edad de jubilación, los mismos podrán ser objeto de la correspondiente modificación, respetando en todo caso la situación de los trabajadores que hubiesen desarrollado la actividad concreta con anterioridad a la fecha en que surta efectos la mencionada modificación.

A tal efecto, por los órganos citados en el artículo 1, y de forma periódica, se llevarán cabo los estudios necesarios para el cumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior.

**Disposición adicional segunda. Aprobaciones previas.—**

1. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 12.1, se proceda a la elaboración de un real decreto para la reducción o anticipación de la edad de jubilación, que afecte a trabajadores de la Administración General del Estado, dicha norma deberá contar con la autorización previa y expresa del Ministerio de Economía y Hacienda.

2. De igual modo, si el correspondiente real decreto afectase a la organización administrativa o al régimen de personal de la Administración General del Estado, será necesaria la aprobación previa del departamento ministerial que tenga atribuidas tales competencias.

DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Título competencial.—**Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.17.<sup>3</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la Seguridad Social.

**Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.—**Se añade una nueva disposición adicional, la segunda, pasando la actual disposición adicional única a ser la primera, al Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, con la siguiente redacción:

*«Disposición adicional segunda. Cambio en la titularidad del servicio público.—*Los derechos que se deriven de lo establecido en este real decreto se seguirán reconociendo en sus propios términos a los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el artículo 1, estén comprendidos en su ámbito de aplicación, aunque se produzca un cambio en la titularidad del servicio público que vengán prestando.»

**Disposición final tercera. Facultades de aplicación y desarrollo.—**Se faculta al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones de carácter general necesarias para la aplicación y desarrollo de este real decreto.

**Disposición final cuarta. Entrada en vigor.—**El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**RESOLUCIÓN DE 24 DE OCTUBRE DE 2011, DE LA SECRETARÍA  
ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE ESTABLECE  
EL CALENDARIO DE DÍAS INHÁBILES EN EL ÁMBITO  
DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO  
PARA EL AÑO 2012, A EFECTOS DE CÓMPUTO DE PLAZO  
(BOE DE 4 DE NOVIEMBRE, IL 3900/2011)**

El artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que la Administración General del Estado fijará, con sujeción al calendario laboral oficial, en su ámbito, el calendario de días inhábiles a efectos de cómputos de plazos.

Este calendario se publicará antes del comienzo de cada año en el «Boletín Oficial del Estado» y en otros medios de difusión que garanticen su conocimiento por los ciudadanos.

Por todo ello, esta Secretaría de Estado para la Función Pública, órgano superior del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, en virtud del Real Decreto 393/2011, de 18 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, y de conformidad con las competencias que le atribuye el artículo 6 del mencionado Real Decreto, ha resuelto:

**Primero.**—Aprobar el calendario de días inhábiles correspondiente al año 2012, para la Administración Ge-

neral del Estado y sus Organismos Públicos, a efectos de cómputos de plazos.

**Segundo.**—Son días inhábiles:

a) En todo el territorio nacional: Los domingos y los días declarados como fiestas de ámbito nacional no sustituibles, o sobre las que la totalidad de las Comunidades Autónomas no ha ejercido la facultad de sustitución.

b) En el ámbito territorial de las Comunidades Autónomas: Aquellos días determinados por cada Comunidad Autónoma como festivos.

c) En los ámbitos territoriales de las Entidades que integran la Administración Local: Los días que establezcan las respectivas Comunidades Autónomas en sus correspondientes calendarios de días inhábiles.

Los días inhábiles a que se refieren los puntos a) y b) de este apartado se recogen, especificado por meses y por Comunidades Autónomas, en el anexo adjunto.

**Tercero.**—Disponer la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado» y en los tabloneros de anuncios de los órganos y dependencias de la Administración General del Estado.

ANEXO  
2012 - Calendario de días inhábiles

enero							febrero							marzo							abril						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5				1	2	3	4							1
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29					26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	
30	31																				30						

  

mayo							junio							julio							agosto										
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
			1	2	3	4	5	6					1	2	3								1				1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12				
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19				
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26				
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31							
														30	31																

  

septiembre							octubre							noviembre							diciembre										
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
						1	2						1	2	3	4				1	2	3	4							1	2
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9				
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16				
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23				
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30						
																				31											

■ Días inhábiles en todo el territorio nacional  
 □ Días inhábiles sólo en el territorio de las CC.AA. que se especifican a continuación:

<b>ENERO</b>	Día 2: Andalucía, Aragón, Asturias, Extremadura y Ciudad de Ceuta.
<b>FEBRERO</b>	Día 28: Andalucía
<b>MARZO</b>	Día 1: I. Balears Día 19: Castilla y León, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Navarra, La Rioja y Ciudad Autónoma de Melilla
<b>ABRIL</b>	Día 5: Andalucía, Aragón, Asturias, I. Balears, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, C. de Madrid, Región de Murcia, Navarra, País Vasco, La Rioja y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Día 9: I. Baleares, Cataluña, Comunidad Valenciana, Navarra y País Vasco. Día 23: Castilla y León y Aragón.
<b>MAYO</b>	Día 2: Comunidad de Madrid. Día 17: Galicia Día 30: Canarias Día 31: Castilla-La Mancha
<b>JUNIO</b>	Día 7: Castilla-La Mancha. Día 9: Región de Murcia y La Rioja.
<b>JULIO</b>	Día 25: Cantabria y Galicia.
<b>SEPTIEMBRE</b>	Día 8: Asturias y Extremadura Día 11: Cataluña Día 15: Cantabria
<b>OCTUBRE</b>	Día 9: Comunidad Valenciana. Día 25: País Vasco Día 26: Ciudad Autónoma de Melilla. Día 27: Ciudad Autónoma de Ceuta.
<b>DICIEMBRE</b>	Día 26: Cataluña

En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 256/2011, de 28 de junio, por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2012 (BOC de 16.08.2011), dispone:  
 Día 2 de febrero: TENERIFE Día 8 de septiembre: GRAN CANARIA Día 15 de septiembre: LANZAROTE  
 Día 21 de septiembre: FUERTEVENTURA Día 24 de septiembre: EL HIERRO Día 29 de septiembre: LA PALMA Día 8 de octubre: LA GOMERA.

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
<b>2011</b>					
<b>MAYO</b>					
3	NACIONAL. Instrumento de Ratificación de 3 de mayo de 2011. Convenio número 185 de la OIT sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado) (BOE 14-11-11) .....	3922/2011	26	ARAGÓN. Orden de 26 de octubre de 2011. Permisos retribuidos a los trabajadores que participen como electores y a los que formen parte de las Mesas Electorales, con motivo de las elecciones que se celebrarán el domingo 20 de noviembre de 2011 (Aragón) (BOA 2-11-11) .....	3894/2011
<b>OCTUBRE</b>					
6	EXTREMADURA. Resolución de 6 de octubre de 2011. Medidas relativas a horario laboral y régimen de permisos, con motivo de la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado el día 20 de noviembre de 2011 (Extremadura) (DOE 3-11-11) .....	3898/2011	26	MURCIA. Orden de 26 de octubre de 2011. Instrucciones sobre concesión de permisos con motivo del próximo proceso electoral (BORM 2-11-11) .....	3896/2011
13	PAÍS VASCO. Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (BOPV 2-11-11) .....	3824/2011	31	<b>NACIONAL. Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre. Desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (BOE 1-11-11) .....</b>	<b>3892/2011</b>
19	GALICIA. Orden de 19 de octubre de 2011. Ejercicio de los derechos electorales del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Galicia en las elecciones convocadas para el día 20 de noviembre de 2011 (DOG 2-11-11) .....	3895/2011		[Véase el resumen en el apartado "Legislación. Normas de interés"]	
20	CATALUÑA. Resolución ENS/2580/2011, de 20 de octubre. Convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (Cataluña) (DOGC 4-11-11) .....	3901/2011	31	NACIONAL. Real Decreto 1545/2011, de 31 de octubre. Modifica el R.D. 808/2006, de ayudas por costes laborales mediante jubilaciones, destinadas a cubrir cargas vinculadas a planes de racionalización y reestructuración de la actividad de las empresas mineras del carbón (BOE 4-11-11) .....	3899/2011
21	BALEARS, ILLES. Resolución de 21 de octubre de 2011. Horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho al voto de los trabajadores el próximo 20 de noviembre de 2011, día en que se celebran las elecciones generales (Balears, Illes) (BOIB 10-11-11) .....	3917/2011	31	NACIONAL. Real Decreto 1553/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias profesionales Seguridad y Medio Ambiente; Transporte y Mantenimiento de Vehículos, y Textil, Confección y Piel (BOE 8-11-11) .....	3908/2011
24	<b>NACIONAL. Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012 (BOE 4-11-11) .....</b>	<b>3900/2011</b>	31	NACIONAL. Real Decreto 1549/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Administración y Gestión (BOE 16-11-11) .....	3925/2011
	[Véase el resumen en el apartado "Legislación. Normas de interés"]		31	NACIONAL. Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Comercio y Marketing (BOE 16-11-11) .....	3927/2011
24	CANTABRIA. Orden HAC/25/2011, de 24 de octubre. Normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria) (BOCantabria 9-11-11) .....	3912/2011	31	NACIONAL. Real Decreto 1551/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Agraria (BOE 16-11-11) ...	3928/2011
25	CANARIAS. Orden de 25 de octubre de 2011. Concesión de permisos al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, con ocasión de la convocatoria de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (BOCanarias 3-11-11) .....	3897/2011	31	<b>NACIONAL. Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Prácticas no laborales en empresas (BOE 18-11-11) .....</b>	<b>3937/2011</b>
				[Véase el resumen en el apartado "Legislación. Normas de interés"]	
			31	NACIONAL. Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre. Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (BOE 19-11-11) .....	3940/2011

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
31	NACIONAL. Real Decreto 1552/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia Hostelería y Turismo (BOE 23-11-11) . . . . .	3944/2011	4	MADRID. Resolución de 4 de noviembre de 2011. Regulación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, los permisos retribuidos de los trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos electorales en las elecciones generales convocadas para el día 20 de noviembre de 2011 (BOCM 10-11-11)	3921/2011
31	NACIONAL. Real Decreto 1548/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de trece cualificaciones profesionales de la Familia profesional Edificación y Obra civil, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales (BOE 24-11-11) . . . . .	3946/2011	4	VALENCIANA, COMUNIDAD. Decreto 163/2011, de 4 de noviembre. Calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2012 (DOCV 7-11-11) . . . . .	3902/2011
31	NACIONAL. Real Decreto 1526/2011, de 31 de octubre. Certificado de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluye en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 30-11-11) . . . . .	3952/2011	4	VALENCIANA, COMUNIDAD. Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad) (DOCV 7-11-11) . . . . .	3903/2011
31	NACIONAL. Real Decreto 1527/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen Personal que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 30-11-11) . . . . .	3953/2011	7	CASTILLA Y LEÓN. Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León (BOCYL 16-11-11) . . . . .	3931/2011
31	NACIONAL. Real Decreto 1528/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y Sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 30-11-11) . . . . .	3954/2011	7	VALENCIANA, COMUNIDAD. Orden 27/2011, de 7 de noviembre. Normas para facilitar el derecho al voto en las elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, que tendrán lugar el día 20/11/2011, a los trabajadores por cuenta ajena, que en tal fecha no disfruten de descanso semanal (Valenciana, Comunidad) (DOCV 10-11-11)	3920/2011
31	NACIONAL. Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre. Medidas complementarias para paliar los daños producidos por los movimientos sísmicos acaecidos en Lorca el 11 de mayo de 2011, modifica el Real Decreto-ley 6/2011 y se adoptan medidas fiscales y laborales respecto de la isla de el Hierro (BOE 1-11-11) . . . . .	3893/2011	8	CANARIAS. Resolución de 8 de noviembre de 2011. Determinación del horario laboral del 20 de noviembre de 2011, día de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (BOCanarias 18-11-11) . . . . .	3938/2011
31	CASTILLA-LA MANCHA. Resolución de 31 de octubre de 2011. Criterios a tener en cuenta respecto del horario laboral del día 20/11/2011 para la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (Castilla-La Mancha) (DOCM 14-11-11) . . . . .	3924/2011	9	ASTURIAS. Resolución de 9 de noviembre de 2011. Permiso a los trabajadores a fin de poder ejercer el derecho a voto en las elecciones el día 20 de noviembre de 2011 (Asturias) (BOPA 16-11-11) . . . . .	3929/2011
<b>NOVIEMBRE</b>					
2	MADRID. Orden 4928/2011, de 2 de noviembre. Régimen de autorización y las actuaciones de las agencias de colocación en el ámbito de la Comunidad de Madrid (BOCM 17-11-11) . . . . .	3939/2011	11	CANTABRIA. Orden PRE/75/2011, de 11 de noviembre. Normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones del día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria) (BOCantabria 14-11-11) . . . . .	3923/2011
3	NACIONAL. Resolución de 3 de noviembre de 2011. Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre (BOE 8-11-11) . . . . .	3909/2011	11	EXTREMADURA. Decreto Ley 1/2011, de 11 de noviembre. Modificación de la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura (DOE 17-11-11) . . . . .	3936/2011
4	ANDALUCÍA. Orden de 4 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2012 (Andalucía) (BOJA 24-11-11) . . . . .	3948/2011	14	NACIONAL. Resolución de 14 de noviembre de 2011. Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (BOE 24-11-11) . . . . .	3947/2011
4	CASTILLA Y LEÓN. Ley 6/2011, de 4 de noviembre. Modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León (BOCYL 10-11-11) . . . . .	3919/2011	14	<b>NACIONAL. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE 17-11-11) . . . . .</b>	<b>3932/2011</b>
[Véase el resumen en el apartado "Legislación. Normas de interés"]					

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
14	NACIONAL. Real Decreto 1621/2011, de 14 de noviembre. Modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social (BOE 17-11-11) .....	3933/2011	18	NACIONAL. Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (BOE 26-11-11) .....	3949/2011
14	NACIONAL. Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre. Modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (BOE 17-11-11)	3935/2011	18	NACIONAL. Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la ONCE y medidas de Seguridad Social para las personas afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli» (BOE 19-11-11) .....	3941/2011
14	NACIONAL. Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre. Prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (BOE 22-11-11) .....	3943/2011	22	ASTURIAS. Resolución de 22 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2012 (BOPA 28-11-11) .....	3951/2011
15	RIOJA, LA. Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La) (BOR 21-11-11) .....	3942/2011	24	ASTURIAS. Decreto 262/2011, de 24 de noviembre. Modificación del Decreto 78/2000, de 19 de octubre, por el que se regula el Consejo de Asturias de la Formación Profesional (BOPA 28-11-11) .....	3950/2011
18	<b>NACIONAL. Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre. Régimen jurídico y procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación (BOE 23-11-11) ...</b> [Véase el resumen en el apartado “Legislación. Normas de interés”]	<b>3945/2011</b>			

# REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### Organismos y órganos

#### Asturias

- Decreto 262/2011, de 24 de noviembre. Modificación del Decreto 78/2000, de 19 de octubre, por el que se regula el Consejo de Asturias de la Formación Profesional, IL 3950/2011

#### País Vasco

- Ley 3/2011, de 13 de octubre. sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, IL 3824/2011

### Organización administrativa

#### País Vasco

- Ley 3/2011, de 13 de octubre. sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, IL 3824/2011

## AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS PARA EL EMPLEO

#### Madrid

- Orden 4928/2011, de 2 de noviembre. Régimen de autorización y las actuaciones de las agencias de colocación en el ámbito de la Comunidad de Madrid, IL 3939/2011

## ANDALUCÍA

- Orden de 4 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2012 (Andalucía), IL 3948/2011

## ARAGÓN

- Orden de 26 de octubre de 2011. Permisos retribuidos a los trabajadores que participen como electores y a los que formen parte de las Mesas Electorales, con motivo de las elecciones que se celebrarán el domingo 20 de noviembre de 2011 (Aragón), IL 3894/2011

## ASTURIAS

- Resolución de 9 de noviembre de 2011. Permiso a los trabajadores a fin de poder ejercer el derecho a voto en las elecciones el día 20 de noviembre de 2011 (Asturias), IL 3929/2011
- Resolución de 22 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2012, IL 3951/2011
- Decreto 262/2011, de 24 de noviembre. Modificación del Decreto 78/2000, de 19 de octubre, por el que se regula el Consejo de Asturias de la Formación Profesional, IL 3950/2011

## AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA

#### Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## AYUDAS ECONÓMICAS

### Paliar daños por catástrofes naturales

#### Nacional

- Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre. Medidas complementarias para paliar los daños producidos por los movimientos sísmicos acaecidos en Lorca el 11 de mayo de 2011, modifica el Real Decreto-ley 6/2011 y se adoptan medidas fiscales y laborales respecto de la isla de el Hierro, IL 3893/2011
- Resolución de 3 de noviembre de 2011. Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre, IL 3909/2011

## AYUDAS

### Minería del carbón

### Cargas excepcionales

#### Nacional

- Real Decreto 1545/2011, de 31 de octubre. Modifica el R.D. 808/2006, de ayudas por costes laborales mediante prejubilaciones, destinadas a cubrir cargas vinculadas a planes de racionalización y reestructuración de la actividad de las empresas mineras del carbón, IL 3899/2011

## BALEARS, ILLES

- Resolución de 21 de octubre de 2011. Horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho al voto de los trabajadores el próximo 20 de noviembre de 2011, día en que se celebran las elecciones generales (Balears, Illes), IL 3917/2011

## CANARIAS

- Orden de 25 de octubre de 2011. Concesión de permisos al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, con ocasión de la convocatoria de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3897/2011
- Resolución de 8 de noviembre de 2011. Determinación del horario laboral del 20 de noviembre de 2011, día de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3938/2011

## CANTABRIA

- Orden HAC/25/2011, de 24 de octubre. Normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3912/2011
- Orden PRE/75/2011, de 11 de noviembre. Normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones del día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3923/2011

## CASTILLA Y LEÓN

- Ley 6/2011, de 4 de noviembre. Modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León, IL 3919/2011
- Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3931/2011

## CASTILLA Y LEÓN

### Régimen local

Castilla y León

- Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3931/2011

## CASTILLA-LA MANCHA

- Resolución de 31 de octubre de 2011. Criterios a tener en cuenta respecto del horario laboral del día 20/11/2011 para la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (Castilla-La Mancha), IL 3924/2011

## CATALUÑA

- Resolución ENS/2580/2011, de 20 de octubre. Convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (Cataluña), IL 3901/2011

## CATÁSTROFES O CALAMIDADES PÚBLICAS

Nacional

- Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre. Medidas complementarias para paliar los daños producidos por los movimientos sísmicos acaecidos en Lorca el 11 de mayo de 2011, modifica el Real Decreto-ley 6/2011 y se adoptan medidas fiscales y laborales respecto de la isla de El Hierro, IL 3893/2011
- Resolución de 3 de noviembre de 2011. Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 17/2011, de 31 de octubre, IL 3909/2011

## CESE

Nacional

- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre. Desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, IL 3892/2011

## CIRCULACIÓN

### De personas, servicios y capitales

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## CIUDADANOS DE LA UNIÓN EUROPEA

### Derecho a la libre circulación

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

### Derecho de residencia

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## COMERCIO MINORISTA

### Rebajas

Rioja, La

- Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La), IL 3942/2011

## COMERCIO

### Horarios comerciales

Andalucía

- Orden de 4 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2012 (Andalucía), IL 3948/2011

Asturias

- Resolución de 22 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2012, IL 3951/2011

Rioja, La

- Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La), IL 3942/2011

## CÓMPUTO DE PLAZOS

Nacional

- Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012, IL 3900/2011

Castilla Y León

- Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3931/2011

## COMUNIDAD EUROPEA (TRATADO CONSTITUTIVO)

### Libre circulación de personas, servicios y capitales

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## COOPERATIVAS

Castilla Y León

- Ley 6/2011, de 4 de noviembre. Modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León, IL 3919/2011

Extremadura

- Decreto Ley 1/2011, de 11 de noviembre. Modificación de la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura, IL 3936/2011

## CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Nacional

- Real Decreto 1553/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias profesionales Seguridad y Medio Ambiente; Transporte y Mantenimiento de Vehículos, y Textil, Confección y Piel, IL 3908/2011
- Real Decreto 1549/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales,

mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Administración y Gestión, IL 3925/2011

- Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Comercio y Marketing, IL 3927/2011
- Real Decreto 1551/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Agraria, IL 3928/2011
- Real Decreto 1552/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia Hostelería y Turismo, IL 3944/2011
- Real Decreto 1548/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de trece cualificaciones profesionales de la Familia profesional Edificación y Obra civil, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales, IL 3946/2011

## DERECHO DE CIRCULACIÓN Y RESIDENCIA

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## DERECHO DE RESIDENCIA

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

### Derecho a la libre circulación y residencia

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## DERECHOS FUNDAMENTALES

### Igualdad entre mujeres y hombres

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

### Libertad de residencia y circulación

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## DÍAS HÁBILES O INHÁBILES

### Actuaciones administrativas

Nacional

- Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012, IL 3900/2011

Castilla Y León

- Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3931/2011

## ELECCIONES DE DIPUTADOS Y SENADORES

Aragón

- Orden de 26 de octubre de 2011. Permisos retribuidos a los trabajadores que participen como electores y a los que formen parte de las Mesas Electorales, con motivo de las elecciones que se celebrarán el domingo 20 de noviembre de 2011 (Aragón), IL 3894/2011

Asturias

- Resolución de 9 de noviembre de 2011. Permiso a los trabajadores a fin de poder ejercer el derecho a voto en las elecciones el día 20 de noviembre de 2011 (Asturias), IL 3929/2011

Balears, Illes

- Resolución de 21 de octubre de 2011. Horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho al voto de los trabajadores el próximo 20 de noviembre de 2011, día en que se celebran las elecciones generales (Balears, Illes), IL 3917/2011

Canarias

- Orden de 25 de octubre de 2011. Concesión de permisos al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, con ocasión de la convocatoria de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3897/2011
- Resolución de 8 de noviembre de 2011. Determinación del horario laboral del 20 de noviembre de 2011, día de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3938/2011

Cantabria

- Orden HAC/25/2011, de 24 de octubre. Normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3912/2011
- Orden PRE/75/2011, de 11 de noviembre. Normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones del día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3923/2011

Castilla-La Mancha

- Resolución de 31 de octubre de 2011. Criterios a tener en cuenta respecto del horario laboral del día 20/11/2011 para la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (Castilla-La Mancha), IL 3924/2011

Extremadura

- Resolución de 6 de octubre de 2011. Medidas relativas a horario laboral y régimen de permisos, con motivo de la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado el día 20 de noviembre de 2011 (Extremadura), IL 3898/2011

Galicia

- Orden de 19 de octubre de 2011. Ejercicio de los derechos electorales del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Galicia en las elecciones convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3895/2011

Madrid

- Resolución de 4 de noviembre de 2011. Regulación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, los permisos retribu-

dos de los trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos electorales en las elecciones generales convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3921/2011

Murcia

- Orden de 26 de octubre de 2011. Instrucciones sobre concesión de permisos con motivo del próximo proceso electoral, IL 3896/2011

Valenciana, Comunidad

- Orden 27/2011, de 7 de noviembre. Normas para facilitar el derecho al voto en las elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, que tendrán lugar el día 20/11/2011, a los trabajadores por cuenta ajena, que en tal fecha no disfruten de descanso semanal (Valenciana, Comunidad), IL 3920/2011

## EMPLEO

### Agencias de colocación y servicios integrados para el empleo

Madrid

- Orden 4928/2011, de 2 de noviembre. Régimen de autorización y las actuaciones de las agencias de colocación en el ámbito de la Comunidad de Madrid, IL 3939/2011

### Fomento de empleo

Nacional

- Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Prácticas no laborales en empresas, IL 3937/2011

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

### Organismos y órganos

País Vasco

- Ley 3/2011, de 13 de octubre. sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, IL 3824/2011

## EXTRANJEROS

### Entrada en territorio español

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

### Entrada y permanencia en España de miembros de la UE y del E.E.E.

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

### Permiso de residencia

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

## EXTREMADURA

- Resolución de 6 de octubre de 2011. Medidas relativas a horario laboral y régimen de permisos, con motivo de la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado el día 20 de noviembre de 2011 (Extremadura), IL 3898/2011
- Decreto Ley 1/2011, de 11 de noviembre. Modificación de la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura, IL 3936/2011

## FOMENTO DEL EMPLEO

### Programas

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

### Trabajadores mayores de 55 años

Nacional

- Resolución de 14 de noviembre de 2011. Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014, IL 3947/2011

## FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

### Certificado de profesionalidad

Nacional

- Real Decreto 1526/2011, de 31 de octubre. Certificado de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluye en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 3952/2011
- Real Decreto 1527/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen Personal que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 3953/2011
- Real Decreto 1528/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y Sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 3954/2011

### Organismos y órganos

Asturias

- Decreto 262/2011, de 24 de noviembre. Modificación del Decreto 78/2000, de 19 de octubre, por el que se regula el Consejo de Asturias de la Formación Profesional, IL 3950/2011

### Programas

Nacional

- Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Prácticas no laborales en empresas, IL 3937/2011

Cataluña

- Resolución ENS/2580/2011, de 20 de octubre. Convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (Cataluña), IL 3901/2011

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

### Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional

Nacional

- Real Decreto 1553/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales,

mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias profesionales Seguridad y Medio Ambiente; Transporte y Mantenimiento de Vehículos, y Textil, Confección y Piel, IL 3908/2011

**Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**

Nacional

- Real Decreto 1549/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Administración y Gestión, IL 3925/2011
- Real Decreto 1550/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Comercio y Marketing, IL 3927/2011
- Real Decreto 1551/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales correspondientes a la familia Agraria, IL 3928/2011
- Real Decreto 1552/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia Hostelería y Turismo, IL 3944/2011
- Real Decreto 1548/2011, de 31 de octubre. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de trece cualificaciones profesionales de la Familia profesional Edificación y Obra civil, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales, IL 3946/2011

**FORMACIÓN PROFESIONAL**

Nacional

- Real Decreto 1526/2011, de 31 de octubre. Certificado de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluye en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 3952/2011
- Real Decreto 1527/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen Personal que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 3953/2011
- Real Decreto 1528/2011, de 31 de octubre. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y Sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 3954/2011

**Organización y evaluación**

Cataluña

- Resolución ENS/2580/2011, de 20 de octubre. Convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (Cataluña), IL 3901/2011

**GALICIA**

- Orden de 19 de octubre de 2011. Ejercicio de los derechos electorales del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Galicia en las elecciones convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3895/2011

**HORARIO COMERCIAL**

Asturias

- Resolución de 22 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2012, IL 3951/2011

**Domingos y festivos**

Andalucía

- Orden de 4 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en que los establecimientos comerciales podrán permane-

cer abiertos al público durante el año 2012 (Andalucía), IL 3948/2011

Rioja, La

- Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La), IL 3942/2011

**IGUALDAD**

**De mujeres y hombres (género)**

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

**De oportunidades**

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

**LIBERTAD DE CIRCULACIÓN Y ESTABLECIMIENTO**

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

**LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS**

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

**LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES**

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

**MADRID**

- Orden 4928/2011, de 2 de noviembre. Régimen de autorización y las actuaciones de las agencias de colocación en el ámbito de la Comunidad de Madrid, IL 3939/2011
- Resolución de 4 de noviembre de 2011. Regulación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, los permisos retribuidos de los trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos electorales en las elecciones generales convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3921/2011

**MUJERES**

**Fomento de empleo**

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

**Formación e inserción profesional**

Valenciana, Comunidad

- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades en-

tre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011

#### MURCIA

- Orden de 26 de octubre de 2011. Instrucciones sobre concesión de permisos con motivo del próximo proceso electoral, IL 3896/2011

#### MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Nacional

- Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre. Prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, IL 3943/2011

#### ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

##### Órganos administrativos

País Vasco

- Ley 3/2011, de 13 de octubre sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, IL 3824/2011

#### PAÍS VASCO

- Ley 3/2011, de 13 de octubre sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, IL 3824/2011

#### PERMISO DE TRABAJO Y RESIDENCIA

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

#### PLAZOS

##### Cómputo

Nacional

- Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012, IL 3900/2011

#### PRÁCTICAS NO LABORALES

Nacional

- Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Prácticas no laborales en empresas, IL 3937/2011

#### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

##### Cómputo de plazos

Nacional

- Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012, IL 3900/2011

Castilla Y León

- Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos administrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3931/2011

##### Días inhábiles

Nacional

- Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012, IL 3900/2011

Castilla Y León

- Orden HAC/1398/2011, de 7 de noviembre. Calendario de días inhábiles a efectos del cómputo de plazos admi-

nistrativos, que regirá durante el año 2012 en la Comunidad de Castilla y León, IL 3931/2011

#### RECAUDACIÓN

Nacional

- Real Decreto 1621/2011, de 14 de noviembre. Modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, IL 3933/2011

#### RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR

Nacional

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, IL 3932/2011

#### RÉGIMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

##### Régimen Especial de Empleados de Hogar

Nacional

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, IL 3932/2011

#### RIOJA, LA

- Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La), IL 3942/2011

#### SEGURIDAD SOCIAL

Nacional

- Real Decreto 1621/2011, de 14 de noviembre. Modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, IL 3933/2011

#### Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Nacional

- Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre. Prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, IL 3943/2011

#### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Nacional

- Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre. Modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, IL 3935/2011

#### Servicios de prevención

##### Ajenos

#### Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Nacional

- Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre. Prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, IL 3943/2011

#### SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

##### De las Comunidades Autónomas

País Vasco

- Ley 3/2011, de 13 de octubre. sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, IL 3824/2011

**SOCIEDADES ESPECIALES**

**Cooperativas**

Castilla y León

- Ley 6/2011, de 4 de noviembre. Modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León, IL 3919/2011

**SUBVENCIONES PÚBLICAS**

**Formación e inserción profesional**

Cataluña

- Resolución ENS/2580/2011, de 20 de octubre. Convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (Cataluña), IL 3901/2011

**Minería**

Nacional

- Real Decreto 1545/2011, de 31 de octubre. Modifica el R.D. 808/2006, de ayudas por costes laborales mediante prejubilaciones, destinadas a cubrir cargas vinculadas a planes de racionalización y reestructuración de la actividad de las empresas mineras del carbón, IL 3899/2011

**TÉRMINOS Y PLAZOS**

**Cómputo**

Nacional

- Resolución de 24 de octubre de 2011. Calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2012, IL 3900/2011

**TERRITORIO NACIONAL**

**Entrada de extranjeros**

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

**TIEMPO DE TRABAJO**

**Calendario laboral**

Valenciana, Comunidad

- Decreto 163/2011, de 4 de noviembre. Calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2012, IL 3902/2011

**Fiestas laborales**

Valenciana, Comunidad

- Decreto 163/2011, de 4 de noviembre. Calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2012, IL 3902/2011

**Horario de trabajo**

Andalucía

- Orden de 4 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2012 (Andalucía), IL 3948/2011

Asturias

- Resolución de 22 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2012, IL 3951/2011

Rioja, La

- Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La), IL 3942/2011

**Jornada**

Aragón

- Orden de 26 de octubre de 2011. Permisos retribuidos a los trabajadores que participen como electores y a los que formen parte de las Mesas Electorales, con motivo de las elecciones que se celebrarán el domingo 20 de noviembre de 2011 (Aragón), IL 3894/2011

Galicia

- Orden de 19 de octubre de 2011. Ejercicio de los derechos electorales del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Galicia en las elecciones convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3895/2011

Murcia

- Orden de 26 de octubre de 2011. Instrucciones sobre concesión de permisos con motivo del próximo proceso electoral, IL 3896/2011

**Descanso**

Asturias

- Resolución de 9 de noviembre de 2011. Permiso a los trabajadores a fin de poder ejercer el derecho a voto en las elecciones el día 20 de noviembre de 2011 (Asturias), IL 3929/2011

Balears, Illes

- Resolución de 21 de octubre de 2011. Horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho al voto de los trabajadores el próximo 20 de noviembre de 2011, día en que se celebran las elecciones generales (Balears, Illes), IL 3917/2011

Canarias

- Orden de 25 de octubre de 2011. Concesión de permisos al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, con ocasión de la convocatoria de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3897/2011
- Resolución de 8 de noviembre de 2011. Determinación del horario laboral del 20 de noviembre de 2011, día de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3938/2011

Cantabria

- Orden HAC/25/2011, de 24 de octubre. Normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3912/2011
- Orden PRE/75/2011, de 11 de noviembre. Normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones del día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3923/2011

Castilla-La Mancha

- Resolución de 31 de octubre de 2011. Criterios a tener en cuenta respecto del horario laboral del día 20/11/2011 para la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (Castilla-La Mancha), IL 3924/2011

Extremadura

- Resolución de 6 de octubre de 2011. Medidas relativas a horario laboral y régimen de permisos, con motivo de la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado el día 20 de noviembre de 2011 (Extremadura), IL 3898/2011

Madrid

- Resolución de 4 de noviembre de 2011. Regulación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, los permisos retribu-

dos de los trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos electorales en las elecciones generales convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3921/2011

Valenciana, Comunidad

- Orden 27/2011, de 7 de noviembre. Normas para facilitar el derecho al voto en las elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, que tendrán lugar el día 20/11/2011, a los trabajadores por cuenta ajena, que en tal fecha no disfruten de descanso semanal (Valenciana, Comunidad), IL 3920/2011

#### Especiales

#### Horarios comerciales

Andalucía

- Orden de 4 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en que los establecimientos comerciales podrán permanecer abiertos al público durante el año 2012 (Andalucía), IL 3948/2011

Asturias

- Resolución de 22 de noviembre de 2011. Domingos y festivos en los que el comercio del Principado de Asturias podrá estar abierto al público durante el año 2012, IL 3951/2011

Rioja, La

- Orden n.º 28/2011 de 15 de noviembre. Domingos y días festivos para el año 2012 en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales (Rioja, La), IL 3942/2011

#### Permisos y licencias

#### Retribuidos

#### Deber público y personal

Aragón

- Orden de 26 de octubre de 2011. Permisos retribuidos a los trabajadores que participen como electores y a los que formen parte de las Mesas Electorales, con motivo de las elecciones que se celebrarán el domingo 20 de noviembre de 2011 (Aragón), IL 3894/2011

Asturias

- Resolución de 9 de noviembre de 2011. Permiso a los trabajadores a fin de poder ejercer el derecho a voto en las elecciones el día 20 de noviembre de 2011 (Asturias), IL 3929/2011

Balears, Illes

- Resolución de 21 de octubre de 2011. Horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho al voto de los trabajadores el próximo 20 de noviembre de 2011, día en que se celebran las elecciones generales (Balears, Illes), IL 3917/2011

Canarias

- Orden de 25 de octubre de 2011. Concesión de permisos al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, con ocasión de la convocatoria de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3897/2011
- Resolución de 8 de noviembre de 2011. Determinación del horario laboral del 20 de noviembre de 2011, día de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, IL 3938/2011

Cantabria

- Orden HAC/25/2011, de 24 de octubre. Normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de los trabajadores el día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3912/2011
- Orden PRE/75/2011, de 11 de noviembre. Normas para facilitar a los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma el ejercicio de sus deberes y derechos en las Elecciones del día 20 de noviembre de 2011 (Cantabria), IL 3923/2011

Castilla-La Mancha

- Resolución de 31 de octubre de 2011. Criterios a tener en cuenta respecto del horario laboral del día 20/11/2011 para la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado (Castilla-La Mancha), IL 3924/2011

Extremadura

- Resolución de 6 de octubre de 2011. Medidas relativas a horario laboral y régimen de permisos, con motivo de la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado el día 20 de noviembre de 2011 (Extremadura), IL 3898/2011

Galicia

- Orden de 19 de octubre de 2011. Ejercicio de los derechos electorales del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Galicia en las elecciones convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3895/2011

Madrid

- Resolución de 4 de noviembre de 2011. Regulación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, los permisos retribuidos de los trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos electorales en las elecciones generales convocadas para el día 20 de noviembre de 2011, IL 3921/2011

Murcia

- Orden de 26 de octubre de 2011. Instrucciones sobre concesión de permisos con motivo del próximo proceso electoral, IL 3896/2011

Valenciana, Comunidad

- Orden 27/2011, de 7 de noviembre. Normas para facilitar el derecho al voto en las elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, que tendrán lugar el día 20/11/2011, a los trabajadores por cuenta ajena, que en tal fecha no disfruten de descanso semanal (Valenciana, Comunidad), IL 3920/2011

#### TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Nacional

- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre. Desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, IL 3892/2011

#### TRABAJADORES

Del mar

- Instrumento de Ratificación de 3 de mayo de 2011. Convenio número 185 de la OIT sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), IL 3922/2011

#### UNIÓN EUROPEA

#### Libre circulación de personas, servicios y capitales

Nacional

- Real Decreto 1710/2011, de 18 de noviembre. Modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, IL 3949/2011

#### VALENCIANA, COMUNIDAD

- Decreto 163/2011, de 4 de noviembre. Calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2012, IL 3902/2011
- Decreto 167/2011, de 4 de noviembre. Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Valenciana, Comunidad), IL 3903/2011
- Orden 27/2011, de 7 de noviembre. Normas para facilitar el derecho al voto en las elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado, que tendrán lugar el día 20/11/2011, a los trabajadores por cuenta ajena, que en tal fecha no disfruten de descanso semanal (Valenciana, Comunidad), IL 3920/2011

Revista de

# Información Laboral

---

## CONVENIOS COLECTIVOS

---

- **Convenios colectivos sectoriales**
  - Repertorio por actividades
  - Repertorio por ámbito territorial
- **Convenios colectivos de empresa**

## REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ACTIVIDADES

### **Aceite y derivados**

- Granada: Industria del aceite y sus derivados  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 30-11-2011],  
IL 3807/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 4-11-2011],  
IL 3621/2011

### **Actividades no específicas**

- Cataluña: Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo  
Convenio colectivo [DOGC 10-11-2011], IL 3679/2011

### **Agrios**

- Valenciana, Comunidad: Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011],  
IL 3785/2011

### **Agua**

- Nacionales: Industrias de aguas de bebidas envasadas  
Revisión salarial del Acuerdo Marco [BOE 21-11-2011],  
IL 3733/2011

### **Alimentación**

- Valenciana, Comunidad: Elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates  
Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011], IL 3786/2011
- Alicante: Preparadores de especias, condimentos y herboristería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-11-2011],  
IL 3587/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-11-2011],  
IL 3588/2011
- Girona: Chocolates, bombones y caramelos  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-11-2011], IL 3589/2011
- Ourense: Pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados  
Convenio colectivo [BOP 14-11-2011], IL 3700/2011
- Pontevedra: Industrias y despachos de panificación, confiterías, pastelerías, reposterías y platos cocinados  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-11-2011],  
IL 3701/2011

### **Ayuda a domicilio**

- Madrid: Ayuda a domicilio  
Convenio colectivo [BOCM 1-11-2011], IL 3586/2011

### **Bebidas refrescantes**

- Valenciana, Comunidad: Industrias de bebidas refrescantes  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011],  
IL 3787/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011],  
IL 3788/2011

### **Bingo**

- Valencia: Juego del bingo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-11-2011],  
IL 3749/2011

### **Butano**

- Cádiz: Agencias distribuidoras de butano  
Convenio colectivo [BOP 22-11-2011], IL 3746/2011

### **Campo**

- Nacionales: Sector Agroalimentario  
Acuerdo colectivo [BOE 10-11-2011], IL 3676/2011
- Murcia: Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas  
Convenio colectivo [BORM 3-11-2011], IL 3595/2011

### **Comercio**

- Cataluña: Comercio de vidrio, loza, cerámica y similares  
Convenio colectivo [DOGC 16-11-2011], IL 3712/2011
- Madrid: Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 12-11-2011], IL 3699/2011
- Alicante: Comercio textil  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-11-2011], IL 3770/2011
- Lleida: Comercio al menor de ópticas  
Convenio colectivo [BOP 19-11-2011], IL 3739/2011

### **Consignatarias de buques, agencias de aduanas, etc.**

- Ceuta: Agencias de aduanas  
Convenio colectivo [BOCCE 8-11-2011], IL 3662/2011

### **Construcción**

- Murcia: Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 11-11-2011],  
IL 3688/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 11-11-2011],  
IL 3689/2011
- Navarra: Industrias del alabastro  
Convenio colectivo [BON 9-11-2011], IL 3663/2011
- Rioja, La: Derivados del cemento  
Sentencia [BOR 16-11-2011], IL 3713/2011
- Valenciana, Comunidad: Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 22-11-2011],  
IL 3745/2011
- Alicante: Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 24-11-2011], IL 3758/2011
- Barcelona: Industrias de prefabricados del hormigón y derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-11-2011],  
IL 3738/2011
- Málaga: Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-11-2011],  
IL 3789/2011

- Pontevedra: Mármoles y piedras  
Laudo arbitral [BOP 4-11-2011], IL 3620/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-11-2011], IL 3797/2011
- Toledo: Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-11-2011], IL 3763/2011

### **Corcho**

- Nacionales: Corcho  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 10-11-2011], IL 3677/2011

### **Empleados de fincas urbanas**

- Navarra: Servicios auxiliares  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BON 3-11-2011], IL 3594/2011

### **Enseñanza**

- País Vasco: Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco  
Convenio colectivo [BOPV 25-11-2011], IL 3767/2011

### **Hostelería**

- Coruña (A): Hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-11-2011], IL 3680/2011
- Segovia: Hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-11-2011], IL 3717/2011
- Toledo: Hostelería  
Modificación y revisión salarial [BOP 24-11-2011], IL 3761/2011

### **Limpieza de edificios y locales**

- Melilla: Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOME 8-11-2011], IL 3665/2011
- Málaga: Limpieza de aviones  
Convenio colectivo [BOP 4-11-2011], IL 3615/2011
- Santa Cruz de Tenerife: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-11-2011], IL 3691/2011
- Sevilla: Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOP 24-11-2011], IL 3759/2011

### **Madera**

- Nacionales: Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 21-11-2011], IL 3734/2011

### **Oficinas y despachos**

- Nacionales: Establecimientos Financieros de Crédito  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOE 21-11-2011], IL 3735/2011

### **Panadería**

- Badajoz: Industrias de panadería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 3-11-2011], IL 3596/2011

### **Portuarios (Estibadores)**

- Santa Cruz de Tenerife: Estibadores portuarios  
Convenio colectivo [BOP 11-11-2011], IL 3693/2011

### **Químicas**

- Alicante: Industrias transformadoras de materias plásticas  
Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3664/2011

### **Siderometalúrgica**

- Murcia: Industria siderometalúrgica  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 11-11-2011], IL 3690/2011
- Ciudad Real: Siderometalurgia  
Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3724/2011
- Santa Cruz de Tenerife: Siderometalurgia e instalaciones eléctricas  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3641/2011

### **Tercera edad**

- Madrid: Residencias y centros de día para personas mayores  
Convenio colectivo [BOCM 15-11-2011], IL 3710/2011
- Vizcaya: Centros de la tercera edad  
Convenio colectivo [BOP 8-11-2011], IL 3657/2011

### **Trabajo temporal (Empresas de)**

- Nacionales: Empresas de trabajo temporal  
Laudo arbitral [BOE 24-11-2011], IL 3757/2011

### **Transporte por carretera**

- Cataluña: Inspección Técnica de Vehículos  
Acuerdo [DOGC 10-11-2011], IL 3678/2011
- Ceuta: Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [BOCCE 25-11-2011], IL 3768/2011
- Galicia: Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 16-11-2011], IL 3711/2011
- Madrid: Transportes de viajeros por carretera de los servicios discretionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 5-11-2011], IL 3638/2011
- Albacete: Transportes en general  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3736/2011
- Barcelona: Transportes mecánicos de viajeros  
Interpretación del Convenio colectivo [BOP 21-11-2011], IL 3737/2011
- Cádiz: Transporte sanitario de ambulancias colectivas y urgentes  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 22-11-2011], IL 3747/2011
- Sevilla: Agencias de transportes - operadores de transportes  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-11-2011], IL 3708/2011
- Sevilla: Operadores logísticos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-11-2011], IL 3801/2011

### **Vinícolas**

- Navarra: Industrias vinícolas  
Convenio colectivo [BON 11-11-2011], IL 3687/2011
- Cádiz: Vid  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-11-2011], IL 3748/2011

# REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

## Nacionales

- Corcho  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 10-11-2011], IL 3677/2011
- Empresas de trabajo temporal  
Laudo arbitral [BOE 24-11-2011], IL 3757/2011
- Establecimientos Financieros de Crédito  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOE 21-11-2011], IL 3735/2011
- Industrias de aguas de bebidas envasadas  
Revisión salarial del Acuerdo Marco [BOE 21-11-2011], IL 3733/2011
- Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 21-11-2011], IL 3734/2011
- Sector Agroalimentario  
Acuerdo colectivo [BOE 10-11-2011], IL 3676/2011

## Autonómicos

### Cataluña

- Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo  
Convenio colectivo [DOGC 10-11-2011], IL 3679/2011
- Comercio de vidrio, loza, cerámica y similares  
Convenio colectivo [DOGC 16-11-2011], IL 3712/2011
- Inspección Técnica de Vehículos  
Acuerdo [DOGC 10-11-2011], IL 3678/2011

### Ceuta

- Agencias de aduanas  
Convenio colectivo [BOCCE 8-11-2011], IL 3662/2011
- Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [BOCCE 25-11-2011], IL 3768/2011

### Galicia

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 16-11-2011], IL 3711/2011

### Madrid

- Ayuda a domicilio  
Convenio colectivo [BOCM 1-11-2011], IL 3586/2011
- Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 12-11-2011], IL 3699/2011
- Residencias y centros de día para personas mayores  
Convenio colectivo [BOCM 15-11-2011], IL 3710/2011
- Transportes de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 5-11-2011], IL 3638/2011

### Melilla

- Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOME 8-11-2011], IL 3665/2011

## Murcia

- Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 11-11-2011], IL 3688/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 11-11-2011], IL 3689/2011
- Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas  
Convenio colectivo [BORM 3-11-2011], IL 3595/2011
- Industria siderometalúrgica  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 11-11-2011], IL 3690/2011

## Navarra

- Industrias del alabastro  
Convenio colectivo [BON 9-11-2011], IL 3663/2011
- Industrias vinícolas  
Convenio colectivo [BON 11-11-2011], IL 3687/2011
- Servicios auxiliares  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BON 3-11-2011], IL 3594/2011

## País Vasco

- Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco  
Convenio colectivo [BOPV 25-11-2011], IL 3767/2011

## Rioja, La

- Derivados del cemento  
Sentencia [BOR 16-11-2011], IL 3713/2011

## Valenciana, Comunidad

- Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 22-11-2011], IL 3745/2011
- Elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates  
Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011], IL 3786/2011
- Industrias de bebidas refrescantes  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011], IL 3787/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011], IL 3788/2011
- Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 29-11-2011], IL 3785/2011

## Provincias

### Albacete

- Transportes en general  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3736/2011

### Alicante

- Comercio textil  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-11-2011], IL 3770/2011
- Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 24-11-2011], IL 3758/2011

- Industrias transformadoras de materias plásticas  
Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3664/2011
- Preparadores de especias, condimentos y herboristería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-11-2011],  
IL 3587/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-11-2011],  
IL 3588/2011

#### **Badajoz**

- Industrias de panadería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 3-11-2011],  
IL 3596/2011

#### **Barcelona**

- Industrias de prefabricados del hormigón y derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-11-2011],  
IL 3738/2011
- Transportes mecánicos de viajeros  
Interpretación del Convenio colectivo [BOP 21-11-2011],  
IL 3737/2011

#### **Cádiz**

- Agencias distribuidoras de butano  
Convenio colectivo [BOP 22-11-2011], IL 3746/2011
- Transporte sanitario de ambulancias colectivas y urgentes  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 22-11-2011],  
IL 3747/2011
- Vid  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-11-2011],  
IL 3748/2011

#### **Ciudad Real**

- Siderometalurgia  
Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3724/2011

#### **Coruña (A)**

- Hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-11-2011],  
IL 3680/2011

#### **Girona**

- Chocolates, bombones y caramelos  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP  
2-11-2011], IL 3589/2011

#### **Granada**

- Industria del aceite y sus derivados  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 30-11-2011],  
IL 3807/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 4-11-2011],  
IL 3621/2011

#### **Lleida**

- Comercio al menor de ópticas  
Convenio colectivo [BOP 19-11-2011], IL 3739/2011

#### **Málaga**

- Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-11-2011],  
IL 3789/2011

- Limpieza de aviones  
Convenio colectivo [BOP 4-11-2011], IL 3615/2011

#### **Ourense**

- Pastelería, confitería, bollería, repostería y platos precocinados  
Convenio colectivo [BOP 14-11-2011], IL 3700/2011

#### **Pontevedra**

- Industrias y despachos de panificación, confiterías, pastelerías, reposterías y platos cocinados  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-11-2011],  
IL 3701/2011
- Mármoles y piedras  
Laudo arbitral [BOP 4-11-2011], IL 3620/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-11-2011],  
IL 3797/2011

#### **Santa Cruz de Tenerife**

- Estibadores portuarios  
Convenio colectivo [BOP 11-11-2011], IL 3693/2011
- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-11-2011],  
IL 3691/2011
- Siderometalurgia e instalaciones eléctricas  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3641/2011

#### **Segovia**

- Hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-11-2011],  
IL 3717/2011

#### **Sevilla**

- Agencias de transportes - operadores de transportes  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-11-2011],  
IL 3708/2011
- Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOP 24-11-2011], IL 3759/2011
- Operadores logísticos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-11-2011],  
IL 3801/2011

#### **Toledo**

- Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 24-11-2011],  
IL 3763/2011
- Hostelería  
Modificación y revisión salarial [BOP 24-11-2011], IL 3761/2011

#### **Valencia**

- Juego del bingo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-11-2011],  
IL 3749/2011

#### **Vizcaya**

- Centros de la tercera edad  
Convenio colectivo [BOP 8-11-2011], IL 3657/2011

# REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

## Interprovinciales

- Albatros Servicios Industriales, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 21-11-2011], IL 3744/2011
- Aviva Grupo Corporativo, S.L. (Aviva Vida Y Pensiones, S.A.; Aviva Gestión S.G.I.I.C., Y Aviva Servicios Compartidos A.I.E.)  
Convenio colectivo [BOE 4-11-2011], IL 3626/2011
- Banca March, S.A.  
Prórroga del Acuerdo [BOE 4-11-2011], IL 3623/2011
- Corporación RTVE  
Convenio colectivo [BOE 28-11-2011], IL 3771/2011
- Docks Logistics Spain, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 30-11-2011], IL 3802/2011
- FIATC  
Acuerdo [BOE 4-11-2011], IL 3628/2011
- Fundación Diagrama Intervención Psicosocial  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 4-11-2011], IL 3630/2011
- Grupo de Empresas Vips (Sigla, Sa, Sigla Ibérica, Sa, Reyse, Sa, Colima, Sa, Starbucks Coffee España, Sl, British Sandwich Factory, Sl, Sdh Sigla, Sl, Luculo, Sa, Restaurantes Wok, Sl, Grupo Vips Franchising, Sl Y H3 España Burger Gourmet, Sl)  
Convenio colectivo [BOE 29-11-2011], IL 3790/2011
- HC Cogeneración, SAU  
Plan [BOE 29-11-2011], IL 3791/2011
- HC Distribución Eléctrica, SAU  
Plan [BOE 30-11-2011], IL 3803/2011
- HC Eléctrica Ribera del Ebro, SA  
Plan [BOE 29-11-2011], IL 3792/2011
- HC Energía, SAU (Empresa Del Grupo Hc Energía)  
Plan [BOE 30-11-2011], IL 3804/2011
- HC Explotación de Redes, SAU (Empresa Del Grupo Hc Energía)  
Plan [BOE 30-11-2011], IL 3805/2011
- HC Gestión de la Energía, S.L.U.  
Plan [BOE 29-11-2011], IL 3793/2011
- HC Servicios, SAU (Empresa Del Grupo Hc Energía)  
Plan [BOE 30-11-2011], IL 3799/2011
- HC Soluciones Comerciales, SAU (Empresa Del Grupo Hc Energía)  
Plan [BOE 30-11-2011], IL 3800/2011
- Hidroeléctrica del Cantábrico, SA (Empresa Del Grupo Hc Energía)  
Plan [BOE 30-11-2011], IL 3808/2011

## Autonómicos

### Andalucía

- AGISE, S.L.  
Convenio colectivo [BOJA 4-11-2011], IL 3632/2011

### Balears, Illes

- Ayuntamiento de Valldemossa (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOIB 26-11-2011], IL 3772/2011
- Perlas Orquídea, S.A.  
Convenio colectivo [BOIB 24-11-2011], IL 3762/2011

### Cantabria

- Ferroatlántica, S.L. (Centro De Boo De Guarnizo)  
Convenio colectivo [BOCantabria 17-11-2011], IL 3720/2011
- Manantial de Fuencaiente, S.A. (Centro De Solares)  
Convenio colectivo [BOCantabria 28-11-2011], IL 3784/2011

## Cataluña

- Sociedad Española de Construcciones Eléctricas, S.A. (SECE)  
Convenio colectivo [DOGC 24-11-2011], IL 3760/2011
- Televisió de Catalunya, S.A.  
Convenio colectivo [DOGC 4-11-2011], IL 3627/2011

## Ceuta

- Ciudad Autónoma de Ceuta (Personal Funcionario Y Laboral)  
Acuerdo [BOCCE 4-11-2011], IL 3644/2011

## Madrid

- Agencia Colpisa, Sociedad Limitada Unipersonal  
Convenio colectivo [BOCM 26-11-2011], IL 3774/2011
  - Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones, S.A.  
Convenio colectivo [BOCM 26-11-2011], IL 3773/2011
  - Félix Martín Suárez, Sociedad Anónima Unipersonal (Centro "La Paloma")  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 9-11-2011], IL 3674/2011
  - Mancomunidad de Servicios Sociales "Vega del Guadalix"  
Convenio colectivo [BOCM 26-11-2011], IL 3775/2011
  - Pamares Servicios Integrales, Sociedad Limitada  
Convenio colectivo [BOCM 19-11-2011], IL 3740/2011
  - Reciclajes Felma, Sociedad Anónima Unipersonal (Centro "La Paloma")  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 9-11-2011], IL 3675/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 5-11-2011], IL 3640/2011
  - Recuperación Plásticos Madrid, S.L. (Centro De Tratamiento De Residuos Sólidos Urbanos Las Dehesas De Valdemingómez)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 5-11-2011], IL 3643/2011
  - Technicolor Entertainment Services Spain, S.A.  
Convenio colectivo [BOCM 12-11-2011], IL 3705/2011
  - Técnicas en Residuos y Reciclajes Urbanos, Sociedad Anónima Unipersonal (Vertedero De Valdemingómez, Planta "Las Dehesas")  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 9-11-2011], IL 3673/2011
  - Tratamientos y Servicios de Madrid, Sociedad Limitada Unipersonal (Vertedero De Valdemingómez, Planta "Las Dehesas")  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 5-11-2011], IL 3642/2011
  - Travalsa  
Convenio colectivo [BOCM 19-11-2011], IL 3741/2011
- ### Melilla
- Unión Provincial de Comisiones Obreras (CC.OO.) (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOME 8-11-2011], IL 3671/2011
- ### Murcia
- Servicio Murciano de Salud  
Acuerdo de modificación [BORM 2-11-2011], IL 3590/2011
- ### Navarra
- Helphone Servicios Informáticos, S.L.  
Convenio colectivo [BON 8-11-2011], IL 3658/2011

### País Vasco

- Itsasmendioki, S.A.  
Convenio colectivo [BOPV 18-11-2011], IL 3730/2011

### Valenciana, Comunidad

- Editorial Prensa Valenciana, S.A.  
Convenio colectivo [DOCV 18-11-2011], IL 3728/2011
- Empark, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 22-11-2011], IL 3753/2011
- Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos, S.A. (VAERSA)  
Acuerdo [DOCV 18-11-2011], IL 3731/2011

### Provincias

#### Álava

- Aiala Vidrio, S.A.U.  
Convenio colectivo [BOP 4-11-2011], IL 3636/2011
- Centro de Cálculo de Álava, S.A.  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 16-11-2011], IL 3714/2011
- Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza del Centro Mercedes Benz  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-11-2011], IL 3754/2011
- Sutoki, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 30-11-2011], IL 3806/2011
- Vidrala, S.A. (Centro De Llodio)  
Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3669/2011

#### Almería

- Ayuntamiento de Níjar (Personal Funcionario)  
Modificación del pacto [BOP 15-11-2011], IL 3709/2011

#### Badajoz

- Mancomunidad de Municipios de La Serena (Personal Laboral)  
Acta que modifica el Convenio colectivo [DOE 3-11-2011], IL 3598/2011

#### Barcelona

- Ayuntamiento de Dosrius (Personal Funcionario)  
Acta [BOP 10-11-2011], IL 3685/2011  
Acta [BOP 10-11-2011], IL 3686/2011  
Acuerdo [BOP 10-11-2011], IL 3684/2011
- Ayuntamiento de Sant Just Desvern (Personal Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 22-11-2011], IL 3750/2011  
Convenio colectivo [BOP 22-11-2011], IL 3751/2011
- Ayuntamiento de Santa Maria de Palautordera (Personal Laboral Y Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 22-11-2011], IL 3752/2011
- Centro de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información de la Generalidad de Cataluña  
Prórroga del Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3652/2011
- Chupa Chups, S.A. (Centro De Sant Esteve De Sesrovires)  
Convenio colectivo [BOP 29-11-2011], IL 3796/2011
- Fundació Privada Institut d' Investigació Biomèdica de Bellevitge  
Convenio colectivo [BOP 28-11-2011], IL 3777/2011
- Institut Químic de Sarrià, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior Fundació Privada  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-11-2011], IL 3779/2011
- Kme Spain, SA  
Convenio colectivo [BOP 8-11-2011], IL 3661/2011
- Lafarge Cementos, S.A. (Centros De El Garraf Y Montcada I Reixac)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-11-2011], IL 3683/2011

- Mohn, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3726/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3727/2011
- Sintermetal, S.A. (Centro De Ripollet)  
Prórroga del Convenio colectivo [BOP 23-11-2011], IL 3755/2011
- Terminales Portuarias, S.A. (Centro Terminal 2 - Barcelona)  
Convenio colectivo [BOP 8-11-2011], IL 3660/2011

#### Burgos

- Compañía Minera Río Tirón  
Convenio colectivo [BOP 10-11-2011], IL 3681/2011

#### Cádiz

- Instituto Municipal del Deporte para el deporte y del club para la salud  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3732/2011

#### Córdoba

- Indusal Alandalus, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 25-11-2011], IL 3783/2011
- Urbaser, S.A. (Centro De Cabra)  
Convenio colectivo [BOP 25-11-2011], IL 3782/2011

#### Coruña (A)

- Asamblea Provincial Cruz Roja Española  
Convenio colectivo [BOP 24-11-2011], IL 3765/2011
- Cespa S.A. (Personal De Jardinería Del Centro De Trabajo De Santiago De Compostela)  
Convenio colectivo [BOP 11-11-2011], IL 3692/2011
- Rocas, Arcillas y Minerales, S.A. (Centro De Serrabal En La Localidad De Vedra)  
Convenio colectivo [BOP 24-11-2011], IL 3764/2011

#### Girona

- Aguas Font Vella y Lanjarón, S.A. (Centro De Amer)  
Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3725/2011
- Sersall 95, S.L. (Servicios De Limpieza Pública, Recogida De Residuos Sólidos Urbanos, Gestión De Residuos Y Otros Relacionados Con Los Residuos)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-11-2011], IL 3591/2011
- Urbaser, SA (Consell Comarcal Del Gironès)  
Convenio colectivo [BOP 2-11-2011], IL 3592/2011

#### Granada

- Abbott Laboratories, S.A. (Centro De Camino De Purchil)  
Convenio colectivo [BOP 16-11-2011], IL 3715/2011
- Ecometal, S.L. (Mantenimiento, Recaudación Y Limpieza De Teléfonos Públicos)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-11-2011], IL 3795/2011
- Neuron Biopharma, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3667/2011

#### Guipúzcoa

- Compañía del Tranvía Eléctrico de San Sebastián a Tolosa, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 10-11-2011], IL 3682/2011
- Goroldi, S.L.U.  
Convenio colectivo [BOP 21-11-2011], IL 3742/2011

#### Huelva

- Talleres Mecánicos del Sur, S.A. (TAMESUR)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-11-2011], IL 3599/2011

#### Jaén

- Herederos de José Castillo, S.L. (Autobuses Urbanos De Jaén)  
Convenio colectivo [BOP 11-11-2011], IL 3697/2011

### León

- Seralia, S.A. (Servicio De Limpieza Viaria, Recogida De Rsu Del Ayuntamiento De Villaquilambre)  
Convenio colectivo [BOP 2-11-2011], IL 3593/2011

### Lleida

- Diari La Mañana, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-11-2011], IL 3707/2011
- Indulleida, S.A. (Centro De Alguaire)  
Convenio colectivo [BOP 24-11-2011], IL 3766/2011
- Thyssenkrupp Elevadores, SL (De Lleida (Segrià))  
Convenio colectivo [BOP 26-11-2011], IL 3780/2011

### Málaga

- Aldesa Servicios y Mantenimientos, Sociedad Anónima (Personal Que Presta El Servicio De Limpieza En El Aeropuerto De Málaga)  
Convenio colectivo [BOP 30-11-2011], IL 3798/2011
- Manser Telecomunicaciones, Sociedad Limitada  
Convenio colectivo [BOP 29-11-2011], IL 3794/2011

### Ourense

- Autobuses Urbanos de Ourense, S.L.  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3639/2011
- Ecourense, UTE (Limpieza Urbana, Recogida Y Transporte De Residuos Sólidos Urbanos Del Ayuntamiento De Ourense)  
Convenio colectivo [BOP 12-11-2011], IL 3702/2011
- Ourensana de Gas, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 14-11-2011], IL 3703/2011

### Pontevedra

- Alianza Francesa de Vigo (Centro De Vigo)  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3645/2011
- Asientos de Galicia, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 23-11-2011], IL 3756/2011
- Club de Campo de Vigo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-11-2011], IL 3659/2011
- Crown Embalajes España, S.L.U. (Fábrica De Vigo)  
Acuerdo [BOP 14-11-2011], IL 3704/2011
- Faurecia Sistemas de Escape España, S.A. (Centro De Vigo)  
Convenio colectivo [BOP 17-11-2011], IL 3721/2011
- Izmar, SLU  
Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3666/2011
- Maderas Iglesias, S.A. (Centros De Puxeiros (Vigo), Sanguineda (Mos) Y Pontellas (O Porriño))  
Calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 16-11-2011], IL 3716/2011

### Santa Cruz de Tenerife

- Ayuntamiento de Los Silos (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3650/2011
- Ayuntamiento de San Juan de la Rambla (Personal Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 7-11-2011], IL 3655/2011  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3648/2011
- Ayuntamiento de San Sebastián de La Gomera (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3647/2011
- Clece (Personal Limpieza Del Hospital Universitario Nuestra Sra. De La Candelaria (Residencia Ntra. Sra. De La Candelaria Y Hospital Del Tórax))  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-11-2011], IL 3769/2011

- Colegio Oficial de Farmacéuticos  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3668/2011
- Eco Resort San Blas, S.L. (Hotel Sandos San Blas)  
Corrección de errores del Pacto [BOP 11-11-2011], IL 3695/2011
- Hotel Contemporáneo  
Pacto salarial [BOP 7-11-2011], IL 3651/2011
- Hotel Paradise Park, S.A.  
Pacto salarial [BOP 7-11-2011], IL 3653/2011
- Playa del Oeste, S.A. (Park Hotel Hesperia Troya)  
Pacto salarial [BOP 11-11-2011], IL 3694/2011
- Procedimiento de Aseo Urbano, S.A. (Limpieza De Colegios Y Edificios Públicos Del Ayuntamiento De San Cristóbal De La Laguna)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3654/2011
- Roberto del Castillo Melián  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3649/2011
- Santacruzera de Aguas, S.L.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-11-2011], IL 3696/2011
- Tacoronte, S.A. (Clínica Tara)  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3646/2011
- Tensur, S.A. (Hotel Best Tenerife)  
Revisión Salarial del Pacto [BOP 11-11-2011], IL 3698/2011
- Unión Temporal "Acciona Infraestructuras, S.A. y Acciona Servicios Urbanos, S.R.L." (Unión Temporal De Empresa Mantenimiento Urbano Santa Cruz De Tenerife)  
Convenio colectivo [BOP 7-11-2011], IL 3656/2011

### Sevilla

- Diputación Provincial (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 17-11-2011], IL 3722/2011

### Tarragona

- L'Ajuntament de Alcover (Personal Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 16-11-2011], IL 3719/2011

### Valencia

- Diputación Provincial (Personal Laboral, Servicios No Sanitarios)  
Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3672/2011
- Lafarge Cementos, S.A. (Fábrica De Cemento y Canteras De Sagunto)  
Convenio colectivo [BOP 14-11-2011], IL 3706/2011
- Refractarios Especiales, S.A. (REFRACTA) (Centro De Quart De Poblet)  
Convenio colectivo [BOP 9-11-2011], IL 3670/2011

### Valladolid

- Arroyo, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 16-11-2011], IL 3718/2011
- Valladolid Automóvil, S.A. (VASA)  
Convenio colectivo [BOP 17-11-2011], IL 3723/2011

### Vizcaya

- Aparcamientos de Bilbao  
Convenio colectivo [BOP 18-11-2011], IL 3729/2011
- Arania, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 28-11-2011], IL 3776/2011
- Astilleros de Murueta, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 21-11-2011], IL 3743/2011
- Bide Onera Vasca, Sdad. Coop.  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 28-11-2011], IL 3778/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-11-2011], IL 3781/2011

### Zaragoza

- Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA)  
Convenio colectivo [BOP 3-11-2011], IL 3597/2011

Revista de

# Información Laboral

---

## JURISPRUDENCIA

---

- **Jurisprudencia comentada**
- **Jurisprudencia dictada en unificación de doctrina**
- **Repertorio de jurisprudencia**
  - **Repertorio cronológico de jurisprudencia**
  - **Repertorio analítico de jurisprudencia**
  - **Repertorio legal de jurisprudencia**

# JURISPRUDENCIA COMENTADA

## CUESTIONES LABORALES



**Relación laboral de Alta Dirección:** Absorción de empresa. Subrogación empresarial, alcance; efectos de la subrogación ante la declaración de la improcedencia de un despido. Quantum indemnizatorio.

**Sentencia TS de 27 de septiembre de 2011, ILJ 1359/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. de Castro Fernández**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Ante un supuesto de absorción de empresa ¿son vinculantes para la empresa absorbente los pactos alcanzados por la empresa absorbida con su personal de alta dirección? ¿Qué indemnización procede en el caso de despido de un directivo: la pactada con la empresa que le contrató o la estatutariamente vigente? Estas son las tres cuestiones que se examinan en este recurso, cuyos antecedentes pasamos a relacionar a continuación.

El demandante prestaba sus servicios como personal de alta dirección para una empresa que posteriormente fue absorbida por otra entidad. Tras un periodo de tiempo, la empresa comunica al empleado su despido disciplinario, despido, que tras una conciliación sin avenencia, es declarado improcedente por el Juzgado de lo Social de Madrid otorgándole una indemnización de algo más de 145.000 euros. Interpuesto recurso ante el Tribunal Superior de Justicia, éste rectifica el montante indemnizatorio y reconoce al empleado el derecho a percibir más 560.000 euros en tal concepto.

Las conclusiones de las dos sentencias son totalmente contradictorias, en primera instancia el Juzgado fundó su decisión en su consideración de que las condiciones pactadas con otra empresa no pueden ser vinculantes para la nueva, ya que no hay obligación de subrogarse respecto del personal de alta dirección; por su parte el TSJ de Madrid llega a la conclusión contraria, conclusión que ahora el Tribunal Supremo acoge como la correcta, no sin destacar la complejidad de la cuestión, por los siguientes motivos:

- El artículo 44 del ET dispone que el cambio de titularidad de una empresa no extinguirá la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.
- El artículo 3 del RD 1382/1985, por el que se regula la relación laboral especial del personal de alta dirección, establece que los derechos concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes... Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este R.D., o así se haga constar específicamente en el contrato.
- El artículo 10.3 del RD. 1382/1985 prevé que “El alto directivo podrá extinguir el contrato de trabajo con derecho a la indemnizaciones pactadas... fundándose en las causas siguientes: d) La sucesión de Empresa o el cambio importante en la titularidad de la misma...”
- La Directiva 2001/23/CE, en su artículo 3 dispone que “los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso”.

Con este apoyo normativo el Tribunal Supremo considera contrario a toda lógica la admisión de la existencia de una novación subjetiva empresarial en la que el efecto subrogatorio se encuentre limitado, en lo que a la indemnización por despido se refiere, a las prescripciones mínimas reglamentarias de la figura de alta dirección y excluya las previsiones de los singulares contratos que la anterior empresa tuviera suscritos. Por otra parte, el Tribunal destaca que las partes firmaron un acta notarial conforme al cual la demandada adquirió en bloque a título de sucesión universal todos los elementos integrantes del activo y del pasivo, quedando la sociedad absorbente plenamente subrogada en cuantos derechos y obligaciones procedan de la absorbida; el principio de autonomía de la voluntad, del artículo 1255 del Código Civil, garantiza la eficacia de esa cláusula en cuanto que según el citado precepto los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.

Todos estos argumentos conducen al Alto Tribunal a desestimar el recurso interpuesto y a confirmar la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia, ratificado la indemnización que reconoció a los demandantes.

-----

TEXTO DE LA SENTENCIA

-----

ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Con fecha 2 de noviembre de 2.009 el Juzgado de lo Social de Madrid n.º 17 dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: “Que estimando parcialmente la demanda formulada por D. Alonso contra CARL ZEISS VISION ESPAÑA, S.L.U., debo declarar y declarar improcedente el despido del demandante, debiendo ambas partes acordar si se produce la readmisión o el abono de una indemnización de 145.227,60 euros, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas”.

**Segundo.**—En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes: “PRIMERO. La parte actora empezó a prestar servicios para la empresa WINTER OPTICA, S.A. el día 8586 en virtud de un contrato de alta dirección. Con fecha 1196 la empresa WINTER OPTICA DISTRIBUCIÓN, S.L. se subrogó en la posición jurídica de WINTER OPTICA, S.A. y suscribió con el actor un nuevo contrato de trabajo de alta dirección el 30698. Con fecha 241108 WINTER OPTICA DISTRIBUCIÓN, S.L. fue absorbida por la demandada, y el demandante y la empresa estuvieron negociando las condiciones del nuevo contrato de trabajo. El demandante ocupaba el puesto de Director General, y percibía una retribución fija de 143.000 euros, y una retribución variable de 4.246,24 euros. SEGUNDO. Mediante carta de fecha 19609, la empresa comunica al actor su despido disciplinario con efectos del mismo día, por los siguientes hechos: “grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, desobediencia a las instrucciones de la empresa y una clara negligencia en la alta posición que ocupa en la empresa. En efecto, la empresa ha tenido conocimiento recientemente de que a pesar de las reiteradas informaciones que se le han venido comunicando de prohibición general de contratar a empleados sin autorización expresa (reiteradamente manifestadas expresamente a Vd. a partir de abril de 2008), Vd. ha incumplido tal indicación y ha venido a contratar a 8 empleados en España sin contar con dicha autorización e incluso con negativa expresa de Hernan (Director Emerging Marbetes Europe)”. Concretamente la carta se refiere a la contratación de las siguientes perso-

nas en las fechas que se indica: Leopoldo (almacenero) el 10908. Obdulio (O. administrativo) el 8408. Alicia (Almacenero) el 10908. Rosendo (O. Administrativo) el 26208. Jose Ángel (aux. Administrativo) el 18908. Juan Manuel Ángel (almacenero) el 16908. Alberto (Aux. administrativo) el 11008. Baldomero (aux. administrativo) el 21008. TERCERO. El día 10608 el Sr. Hernan envía un correo electrónico al demandante indicándole que “se requiere la sustitución del actual Director Financiero de Winter Spain. Günter presentará una propuesta de sustitución a la Gerencia Europea el 9 de junio. para cualquier contratación o sustitución se necesita la aprobación de la Gerencia Europea. Luego puedes decidir si te gustaría involucrar a un consultor para buscar a la persona adecuada. En paralelo Günter comprobará con el equipo financiero si concurren requerimientos especiales. El demandante contesta que ya “está en contacto con dos consultores con el fin de buscar un profesional adecuado. El perfil del candidato ya está definido. Estoy esperando el presupuesto de uno de los consultores para facilitárselos a Susanne y a Günter. Es muy importante cubrir esta posición tan pronto como sea posible” (Doc. 3 y 3 bis de la empresa). CUARTO. El día 25408 el demandante recibe un correo electrónico de Hernan indicando que la prohibición de contratación de empleados en Europa está aún en vigor, y que no debe haber ninguna nueva contratación sin su aprobación escrita (Doc. 4 de la empresa). QUINTO. Baldomero fue contratado por la empresa el 21008, figurando en el contrato de trabajo, como apoderado de la empresa, Terence Metenier. Alberto fue contratado por la empresa el 11008, figurando en el contrato de trabajo, como apoderado de la empresa, Terence Metenier. Leopoldo fue contratado por la empresa el 10908, figurando en el contrato de trabajo, como apoderado de la empresa, Terence Metenier. Juan Manuel fue contratado por la empresa el 16908, figurando en el contrato de trabajo como apoderado de la empresa, Terence Metenier. Alicia fue contratada por la empresa el 10908, figurando en el contrato de trabajo, como apoderado de la empresa, Terence Metenier. Rosendo fue contratado por la empresa el 26208, figurando en el contrato de trabajo, como apoderado de la empresa, Terence Metenier. Obdulio fue contratado por la empresa

el 8408, figurando en el contrato de trabajo, como apoderado de la empresa, Terence Metenier. SEXTO. El 18308 el actor, en nombre de la empresa, contrató a Jose Ángel. SEPTIMO. En el contrato de trabajo que el demandante firmó con WINTER OPTICA DISTRIBUCION, S.L. el 30698, las partes pactan una indemnización tanto para el caso de desistimiento como para el caso de despido declarado judicialmente improcedente, nulo o no ajustado de derecho, consistente 60 días por año trabajado, con un mínimo de 36 mensualidades. Para el caso de desistimiento se exige un preaviso de 3 meses o el doble de la remuneración correspondiente al tiempo incumplido. OCTAVO. Mediante carta de fecha 22 7 08 la empresa ofrece al demandante el puesto de Director General en España, adjuntándole un contrato de trabajo e indicando que la oferta es válida hasta el 68 08 (doc. 16 de la parte actora). Dicho contrato no fue firmado por el demandante. Tras dicha carta hay varios correos en los que se reflejan las negociaciones y nuevas propuestas y ofertas. La última, de fecha 21208, vinculante hasta el día 51208. NOVENO. Se ha intentado sin avenencia la conciliación ante el SMAC”.

**Tercero.**—La citada sentencia fue recurrida en suplicación por las representaciones procesales de “CARL ZEISS VISION ESPAÑA S.L. S.U.” y de D. Alonso, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia con fecha 8 de octubre de 2010, en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: “Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por “CARL ZEISS VISION ESPAÑA S.L. S.U.” y estimamos parcialmente el de D. Alonso contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 17 de los de MADRID de fecha 2 DE NOVIEMBRE DE 2009, en sus autos 1095/09, seguidos a instancia de D. Alonso contra “CARL ZEISS VISION ESPAÑA S.L. S.U.” en reclamación de DESPIDO. En su consecuencia, revocamos la sentencia de instancia sólo en lo que se refiere al importe de la indemnización que debe percibir el trabajador por despido improcedente, que se cuantifica en 560.578’53 euros, manteniendo la declaración de despido improcedente. La opción entre el abono de dicha indemnización o la re-a en los mismos términos en que estaba establecida la relación laboral deberá hacerse en el plazo de 5 días ante la Secretaría de este Tribunal, entendiéndose que, de no hacerlo, se opta tácitamente por la readmisión. Acordamos la pérdida del depósito, y de la consignación efectuadas por la empresa, quien además deberá proceder al pago de las costas causadas por su propio recurso”.

**Cuarto.**—Por la representación procesal de CARL ZEISS VISION ESPAÑA S.L. S.U., se formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, de 19 de octubre de 1995 [rec. 235/95].

**Quinto.**—Por providencia de esta Sala, se procedió admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar improcedente el recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para vota-

ción y fallo el día 21 de septiembre de 2011, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—1. La cuestión que en los presentes autos y trámite se plantea es la relativa a la si el despido improcedente de un trabajador que ostenta cualidad de personal de dirección [Sr. Alonso], por parte de la empresa sucesora [“Carl Zeiss Visión España, S.L.U.”], comporta la indemnización prevista en el art. 11.2 RD 1382/1985 [“veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades”] o la misma ha de ser la pactada con la empresa sucedida por absorción [60 días por año trabajado, con un mínimo de 36 mensualidades].

2. La sentencia de instancia, pronunciada por el Juzgado de lo Social n.º 17 de los de Madrid [autos 1095/09], optó por la previsión legal, con el argumento de que las “condiciones pactadas con otra empresa no pueden ser vinculantes para la nueva empresa, ya que no hay obligación de subrogarse respecto del personal de alta dirección, y si el actor no optó por la extinción del contrato... la relación especial continúa si bien... ante la ausencia de pactos hay que estar a la regulación que con carácter general establece el propio Real Decreto”.

Por su parte, la STSJ Madrid 08/10/10 [rec. 2688/10] llega a la conclusión contraria, basándose en cuatro argumentos: a) que si bien el art. 3.1 RD 1382/85 dispone la que aplicación al personal de alta dirección de la legislación estatutaria únicamente procede “en los casos en que se produzca remisión expresa” a ella en el RD o en el contrato, no puede excluir la vigencia de elementales normas de “carácter laboral común”, como las que definen el concepto de empresario, el salario, la jornada de trabajo, la sucesión de empresas, el derecho de negociación colectiva, los derechos sindicales, etc.; b) que la previsión del art. 10.3.d) RD 1382/85 [facultad resolutoria otorgada al trabajador de alta dirección en los supuestos de sucesión de empresa] “sólo supone el reconocimiento de una posibilidad no prevista en la normativa laboral común, razón que hace necesaria su expresa mención, sin que ello implique la desaparición de las garantías generales del art. 44 ET”; c) que ello es acorde con las previsiones de la DA Primera apartado 2 de la Ley 3/2009, de 3 /Abril [“En el supuesto de que las modificaciones estructurales reguladas en esta Ley comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, serán de aplicación las previsiones recogidas en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo”], así como al art. 3 de la Directiva 2001/23 / CE [“1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso... 3. Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo”]; y d) la doctrina de los propios actos, dado que la empresa absorbente “Carl Zeiss Visión España, S.L.U.” siguió aplicando las

condiciones laborales previas pactadas entre el Sr. Alonso y la empresa absorbida “Winter Óptica Distribución, SL”.

**Segundo.**—1. En su recurso para la unificación de doctrina, la empresa señala como decisión de contraste la STSJ Islas Canarias/Las Palmas de Gran Canaria 19/10/95 [rec. 235/95], y denuncia aplicación indebida del art. 44 ET, e inaplicación del art. 2 [apartados 1 y 2] ET y del art. 3 en relación con el art. 10.3.d) RD 1382/85 [1/Agosto].

Sentencia referencial que contempla idéntico supuesto de contrato de alta dirección con cláusula de blindaje, sucesión de empresa y declaración de improcedencia del despido, llegando la Sala contrariamente a la de instancia a la conclusión de que el efecto subrogatorio del art. 44 es de imposible aplicación a los altos cargos, al menos que se pacte expresamente, y que el RD 1382/85 únicamente regula la sucesión empresarial en un solo aspecto, el de atribuir al directivo de la facultad de extinguir su contrato con la indemnización pactada, pero sólo concurriendo determinadas circunstancias y en el corto plazo de tres meses desde la sucesión de empresa.

2. Con las precisiones antedichas de la decisión referencial se pone de manifiesto que en el presente caso se cumple inequívocamente el requisito impuesto por el art. 217 LPL, al ser patente la contradicción entre la resolución judicial que se impugna y la decisión adoptada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, por contener sus partes dispositivas pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones sustancialmente iguales [reproduciendo doctrina de siempre, SSTS 30/05/11 rcud 2192/10; 09/05/11 rcud 2489/10; y 02/06/11 rcud 1747/10].

**Tercero.**—1. La complejidad de la cuestión que en autos se suscita aconseja reproducir con carácter previo todos los preceptos cuya aplicación se debate:

a) El art. 44 ET aparte de especiales garantías en orden a la responsabilidad solidaria sobre obligaciones [anteriores y posteriores a la transmisión], convenio colectivo aplicable, mandato legal de los representantes de los trabajadores, así como obligaciones de informaciones y consulta a los mismos, dispone con carácter general que “El cambio de titularidad de una empresa... no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior”.

b) El art. 3 del RD 1382/85, por la que se regula la relación laboral especial del personal de alta dirección, bajo el título “fuentes y criterios reguladoras” preceptúa lo siguiente: “1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación.

2. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar específicamente en el contrato.

3. En lo no regulado por este Real Decreto o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales”.

c) El art. 10.3 del mismo RD dispone que “El alto directivo podrá extinguir el contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario, fundándose en las causas siguientes:...d) La sucesión de Empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios”.

d) La DA Primera apartado 2 de la Ley 3/2009 [3/Abril], sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, norma: “En el supuesto de que las modificaciones estructurales reguladas en esta Ley comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, serán de aplicación las previsiones recogidas en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Y

e) Finalmente, la Directiva 2001/23 /CE [12/Marzo], sobre “Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad”, en su art. 3 establece lo que sigue: “1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso... 2.... En caso de que el cedente no notifique al cesionario alguno de estos derechos u obligaciones, ello no afectará al traspaso del derecho o de la obligación ni a los derechos de los trabajadores frente al cesionario o al cedente en relación con dicho derecho u obligación. 3. Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo”.

2. Sobre la base de esta exposición normativa, la conclusión que esta Sala obtiene es absolutamente coincidente con la expresada por la sentencia recurrida [de que el Sr. Alonso tiene derecho a la indemnización pactada con la subrogada “Winter Óptica Distribución, SL”], si- quiera parcialmente discrepemos en los argumentos justificativos, a pesar de que también compartamos no pocas de sus afirmaciones.

**Cuarto.**—1. Pero antes de nada se impone precisar como cuestión previa que la afirmación art. 3.2 de que las normas de la legislación laboral común, “sólo será aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto” ha de ser matizada en el sentido de que no solamente alcanza a los derechos laborales que el propio DPAD refiere, como la presunción de la existencia del contrato [art. 4.1, en relación con el art. 8.1 ET], la forma y efectos del despido disciplinario [art. 11.2, en relación con el art. 55 ET], las causas de extinción del contrato [art. 12, en relación con el art. 49 ET], las causas de suspensión [art. 15.2, en relación con los arts. 45, 46,

47 y 48 ET], prescripción de acciones [art. 15.3, en relación con el art. 59 ET], garantías del salario [art. 15.1, en relación con los arts. 27.2, 29, 32 y 33 ET, y DA Quinta Ley 11/1994, de 19/Mayo] e infracciones laborales [art. 13, en relación con los arts. 93 y sigs LISOS], sino que alcanza a todas aquellas disposiciones laborales de derecho necesario cuyo ámbito aplicativo también comprenda al personal de alta dirección, como la LPRL [art. 3, que habla de las “relaciones laborales reguladas” en el ET; y art. 3.2, que no la incluye entre las exclusiones], así como “los derechos básicos reconocidos por la Constitución” [art. 2.2 ET], alcanzando tanto a los derechos laborales específicos como los llamados “inespecíficos”, si bien en algunos de ellos libertad sindical, negociación colectiva, huelga y conflicto colectivo su ejercicio es objeto de limitaciones determinadas por las características de la relación laboral especial [en este sentido, STS 15/03/90 infracción de ley]. A lo que debe añadirse alguna referencia implícita, como es la del mecanismo de la subrogación que contempla el art. 44.1, en tanto que necesario presupuesto de la previsión contenida en el art. 10.3.d), a la par con substrato en el Derecho Civil complementario, tal como justificaremos].

2. Ninguna otra norma de naturaleza laboral es invocable en el ámbito de esta relación especial [en la que pese a su indudable laboralización, el alto directivo se presente generalmente como *alter ego* del empresario], ni siquiera gran parte de los denominados principios informadores [ *pro operario*; norma más favorable; indisponibilidad de derechos], a excepción del principio de la condición más beneficiosa, que sí lo será en tanto que manifestación civil de los derechos adquiridos; y con la precisión de ser aplicable la irrenunciabilidad de derechos en los términos civiles, esto es, contra el interés, el orden público o en perjuicio de terceros [art. 6.2 CC] o respecto de las escasas materias reguladas como derecho necesario en el DPAD.

**Quinto.**—1. En primer lugar hemos de mostrar nuestra más completa discrepancia del planteamiento básico que el recurso hace, manteniendo que la sucesión de empresa está admitida y procede en el marco del RD 1382/85, pero que se limita a la posibilidad de que el directivo extinga indemnizadamente su contrato en el plazo de tres meses y que “de no hacerlo es evidente y tiene plena lógica, dadas las características de tal relación, fundada expresamente en la mutua confianza *intuitu personae* y en la libertad contractual que no seguirán en vigor las previas condiciones laborales” [folio 19] y que acogiendo argumentación de alguna sentencia “en consecuencia, debe operar la Legislación Civil, a cuyo tenor los contratos entre las partes que los otorgan y sus herederos” [folio 23]. La afirmación falla como planteamiento general y más rotundamente en el caso concreto que examinamos:

a) Con carácter general es contrario a toda lógica admitir, sin precepto amparador de tal conclusión, la existencia de una novación subjetiva empresarial en la que el efecto subrogatorio se encuentre limitado en lo que a la indemnización por despido o desistimiento se refiere a las prescripciones mínimas reglamentarias de la figura [alta dirección] y excluya las previsiones de los singulares contratos que la anterior empresa tuviera suscritos; no alcan-

za a comprender la Sala porqué ha de admitirse como es ajustado a Derecho la sucesión de empresa en la relación laboral especial, pero a los efectos indemnizatorios resulte “inexistente” la previsión indemnizatoria que se hubiese establecido en el contrato. Tal afirmación de la parte recurrente nos resulta del todo voluntarista y contraria a los principios más elementales del Derecho Civil, porque no hay precepto alguno lo desconocemos del que pueda derivarse tan singular consecuencia.

b) Con carácter especial hemos de argumentar que si bien ciertamente “los contratos sólo producen efectos entre las partes que los otorgan y sus herederos” [art. 1.257 CC], al margen de que tal precepto no excluye antes al contrario la responsabilidad de la empresa sucesora absorbente [la misma es “parte” que asume los derechos y obligaciones de la empresa absorbida], esa eficacia limitada que “Carl Zeiss Visión España, S.L.U.” afirma sin base legal alguna fue expresamente excluida en acta notarial de 20/01/09, conforme a la cual la demandada “adquirió en bloque a título de sucesión universal todos los elementos patrimoniales integrantes del activo y del pasivo... quedando la sociedad absorbente plenamente subrogada en cuantos derechos y obligaciones procedan de la absorbida”. Y con independencia de otros preceptos de ellos trataremos posteriormente que impongan la misma consecuencia con abstracción de la voluntad de las partes, la eficacia de esa cláusula a los efectos de que tratamos vendría determinada por el art. 1.255 CC y su previsión de que “los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público”.

2. Esta última previsión convencional hace del todo punto incomprensible la posición mantenida por la empresa recurrida, respecto de la que no sólo ha de mantenerse como aplica la sentencia recurrida la doctrina de los propios actos, que significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad generalmente de carácter tácito al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio (STC 73/1988, de 21/Abril, FJ 5. SSTS 23/03/94 rec. 4043/92 ; 24/02/05 rec. 46/04 ; 23/05/06 rco 8/05 ; y 19/12/06 rec. 2659/05 ), sino más estrictamente ha de aplicarse la previsión general de obligatorio cumplimiento de los contratos en lo expresamente pactado y en sus consecuencias desde su perfección por el mero consentimiento [art. 1.258 CC].

**Sexto.**—1. Con independencia de ello, en la solución del problema que se plantea han de diferenciarse dos cuestiones absolutamente diversas: a) de un lado, los efectos propios de la subrogación respecto del mantenimiento en su integridad convencional de los contratos de alta dirección, como consecuencia propia del fenómeno de la sucesión empresarial; y b) de otro, la aplicación al personal de alta dirección de las garantías previstas para los trabajadores de orden común en el art. 44 ET para la sucesión de empresa, que es materia de respuesta bastante más compleja. Ahora bien, el recurso de forma tan interesada como artificial admite la existencia de la subrogación [como no podía ser menos], pero ha unificado las dos cuestiones como si del mismo problema se tratara y ha hecho un bloque monolítico de todas las previsiones tan diversas contenidas en el referido art. 44 ET, aplicando a la primera de las cuestiones [efectos de la subrogación

sobre el contrato] la solución dada por un sector doctrinal para la segunda [garantías específicas], con lo que de forma consciente se han alterado los términos en los que debiera haberse producido el debate.

2. La conclusión que adelantamos, de que la sucesión empresarial comporta el respeto de las convenciones contractuales del personal de alta dirección, no sólo es una elemental consecuencia del negocio de absorción reflejado en el acta notarial más arriba indicada, y del propio concepto de la subrogación, que supone situarse a efectos obligacionales en la exacta posición jurídica del subrogado, sino que es un presupuesto de la previsión contenida en el art. 10.3.d) RD 1382/85, porque si el alto directivo puede durante los tres meses siguientes a la sucesión [mediando determinadas circunstancias] extinguir su “contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma”, no cabe duda que para el legislador el contrato persiste en sus propios términos y que el precepto se limita a contemplar un supuesto específico de dimisión causal, resultando totalmente arbitrario pretender como el recurso hace que si no es ejercida esa facultad por el trabajador su contrato pasa a regirse por las normas del RD 1382/85 y no por las del contrato. La cualidad *intuitu personae* que acompaña este tipo de relación y que justifica su especial configuración legal [“la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes”, conforme al Preámbulo del RD], hace comprensible también que el alto directivo pueda proceder a extinguir indemnizadamente su contrato por variaciones en la titularidad societaria [porque el cambio empresarial puede afectar a la imagen social del trabajador o comportar cambios no deseables en su carrera profesional]; como la especial relevancia de la *fiducia* en esta relación especial justifica asimismo que la empresa sucesora desista de la relación laboral con el personal directivo [ex art. 11], pero lo que no tiene sentido es que la novación subjetiva en la persona del empleador sea seguida si el alto directivo no hace uso de su facultad extintiva con derecho a la indemnización pactada por la novación objetiva de su contrato, perdiendo toda virtualidad la regulación convencional y pasando la relación a regirse por las exclusivas previsiones del RD 1382/85, entre ellas la relativa a la indemnización por desistimiento o despido. Y no es ya que tal consecuencia no esté expresa o implícitamente contenida en norma alguna [como efectivamente no lo está], sino que carece de todo rigor lógico que la extinción por voluntad del trabajador se atenga al importe pactado con la empresa subrogada y que la efectuada por la empresa atienda al importe ya inferior fijado en el RD; la diversidad pretendida pugna con el deseable equilibrio negocial y con la regulación paritaria que el legislador hace para los supuestos de extinción del contrato por voluntad de una y otra parte, no sólo respecto de la relación laboral común [arts. 50 y 56 ET], sino en el propio RD 1382/85 [arts. 10.3 y 11.1].

**Séptimo.**—1. Es más, el mantenimiento de las mismas condiciones laborales por parte del personal de alta dirección en el caso de la sucesión de empresa, es conclusión que también se ve reforzada por la previsión contenida en el art. 3.1 de la Directiva 2001/23 /CE respecto de la continuidad automática e íntegra de las relaciones laborales en curso [“Los derechos y obligaciones

que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso”], cuyos inequívocos términos que no excepcionan relación laboral alguna, ordinaria o especial habrían de imponerse en caso de duda interpretativa [en el caso inexistente] de nuestra legislación, habida cuenta de que la primacía del Derecho comunitario llega a influir en la hermenéutica de la normativa nacional, puesto que “el órgano jurisdiccional que debe interpretarla está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva y de esta forma atenerse al párrafo tercero del art. 189 del Tratado” actual art. 249 [STJCE 13/11/90, Asunto *Marleasing*, apartado 8. Doctrina de constante reiteración: entre las recientes, sentencias de 11/09/07, *Hendrix*; 24/06/08, *A. Commune Mesquer*; y 25/07/08, *Janecek*]” (así, STS 24/06/09 rcud 1542/08 ).

Sin que en el caso pueda afirmarse a la vista de las razones dadas en el anterior fundamento jurídico que con esta consideración de la referida Directiva Comunitaria se fuerza indebidamente la interpretación de la normativa interna [algo censurado por las SSTJCE 16/12/93, Asunto 334/92; 14/07/94, Asunto C 91/92; y 04/07/06, Asunto C 212/04], porque no se trata ya de que nuestra legislación ofrezca un margen de apreciación en el que aplicar la Directiva como instrumento hermenéutico, sino que ofrece a nuestro entender una regulación plenamente coincidente con el Derecho Comunitario [al menos en lo que podríamos llamar “garantía básica” en la sucesión, de asunción de los derechos y obligaciones existentes a la fecha de la transmisión, que es de lo que aquí tratamos].

2. De esta forma la coincidencia de protección ofrecida al respecto por la Directiva 2001/23 / CE y por el RD 1382/85 excluiría la no siempre fácil cuestión relativa a los efectos directos de la normativa comunitaria, que si bien se admiten sin género de dudas en el plano “vertical” y limitados a las relaciones entre los poderes públicos y los particulares [STCE 05/04/79, Asunto *Ratti*], también se sostiene que carecen de eficacia invocable en plano “horizontal”, pues “una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y no puede, por consiguiente, ser invocado en su calidad de tal en su contra” [ SSTJCE 26/02/86, Asunto *Marshall*; 14/07/94, Asunto *Faccini Dori*; 07/12/95, Asunto 472/1993; 14/09/00, Asunto *Pollino*; y 04/05/01, Asunto *RAS*]. Y aquella misma protección para nosotros indudable otorgada por el Código Civil y el RD 1382/85 respecto de lo que previamente llamamos “garantía básica”, también nos exime de hacer consideraciones respecto de la trascendencia que sobre el caso de autos pueda significar la DA Primera de la Ley 3/2009, al referirse sin distinguir tipo alguno de relación laboral a que en las modificaciones estructurales de las empresas se aplicarán “las previsiones recogidas en el artículo 44” ET; pareciéndonos únicamente obligado precisar saliendo al paso del recurso que si bien es cierto que la entrada en vigor de tal disposición legal fue posterior al despido del trabajador accionante, de todas formas las normas posteriores, aunque sean inaplicables por razones temporales, cumplen una evidente función orientadora, pudiendo “influir” el pronunciamiento de la Sala, en orden a una interpretación acorde con los principios inspiradores de la norma poste-

rior [SSTS 22/03/02 rco 1170/01 ... 09/12/09 rcud 339/09; y 25/05/10 rcud 3077/09] y con mayor motivo cuando ratifican el criterio de la jurisprudencia (SSTS 11/05/05 rcud 2291/04; 30/06/09 rcud 3066/06; y 25/01/11 rcud 1219/10).

3. Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar con el Ministerio Fiscal que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia recurrida y que en consecuencia la misma ha de ser confirmada. Con pérdida del depósito y destino legal para la consignación [art. 226 LPL] e imposición de costas en este trámite de casación [art. 233.1 LPL].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de "CARL ZEISS VISIÓN ESPAÑA, S.L.U." y confirmamos la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justi-

cia de Madrid en fecha 08/Octubre/2010 [recurso de Suplicación n.º 2688/10], que a su vez había revocado la resolución desestimatoria de la demanda que en 02/11/09 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 17 de los de Madrid [autos 1095/09], a instancia de Don Alonso.

Se acuerda la pérdida de la consignación, el destino legal para el depósito constituido y la imposición de costas a la recurrente en casación.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia, 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. Luis Fernando de Castro Fernández hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**Conflicto colectivo:** Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Aumento de jornada media hora semanal. Valoración de las necesidades de la empresa y de la incidencia de la medida en la mejora de su situación. Modificación de condiciones laborales reconocidas en convenio colectivo: Es necesario un acuerdo colectivo de modificación.

**Sentencia TSJ de Galicia de 21 de julio de 2011, ILJ 1397/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. García Carballo**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

El recurso de suplicación que referenciamos se interpuesto ante una decisión empresarial de incremento de jornada. La Asociación recurrida, que da empleo a 42 trabajadores, concertó con una Administración autonómica la prestación de un servicio de centro de día para personas con discapacidad; la asunción de ese servicio fue lo que motivó ese incremento de la jornada que se discute.

Es preciso tener en cuenta que las jornadas de los trabajadores eran de 31, 33 y 38 horas semanales, estableciendo el Convenio Colectivo 38,50 horas semanales con carácter general.

En relación a los trabajadores con una jornada de 33 horas semanales, el Tribunal destaca que si disfrutaban de una jornada inferior a la fijada en el convenio, ello era debido a la liberalidad empresarial, admitiendo tal condición como un derecho adquirido, pero que en este caso se integra en el Convenio Colectivo, lo que convierte a esa condición más beneficiosa de carácter colectivo en una condición establecida en Convenio Colectivo y que afecta al artículo 41.1.a) del ET, lo que conlleva que sólo pueda ser modificada con acuerdo de las partes. Al no existir ese acuerdo, el

Tribunal estima el recurso en relación a estos trabajadores, ya que la decisión unilateral de la empresa supuso una modificación impuesta en materia de jornada que la doctrina jurisprudencial excluye (STC 208/1993, de 28 de junio, 225/2001, de 26 de noviembre o STS de 28 de febrero de 2007).

Distinto es el caso y distinta, por tanto, es la conclusión en relación a los trabajadores con jornada de 38 horas semanales. En este caso el Tribunal trae a colación lo dispuesto en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de marzo de 2011 que establece que “el presupuesto constitutivo para que proceda la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por causas económicas, no es que concurra una situación económica negativa actual, sino que la medida contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa, entendiéndose que concurre causa productiva, cuando la medida contribuya a mejorar la situación y perspectivas de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, siendo reiterada y pacífica la jurisprudencia que ha establecido que en las causas productivas no es obligatorio que concurra una situación económica negativa”.

Esta argumentación, es la utilizada por Tribunal para desestimar el recurso interpuesto en relación a la ampliación de la jornada en media hora semanal de los trabajadores que venían trabajando ya 38 horas semanales. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que afectan, como en este supuesto a la jornada, adaptando la existente a la fijada en el Convenio Colectivo, no exigen acreditar la concurrencia de una situación económica negativa, entendiéndose como tal la emergencia de pérdidas suficientes, bastando que la medida contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa, o a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, lo que parece evidente cuando la demandada utiliza los medios personales existentes para dar cobertura a una contratación administrativa que así lo exige, sin que esto suponga por otro lado una carga excesiva para aquellos, salvo para los trabajadores con una jornada inferior de 33 horas sobre los que ya se ha pronunciado la Sala; la jornada de 38 horas que realizaban para a ser de 38,5 debiéndose recordar que **no es el perjuicio que se le cause al trabajador el que define como justificada o no la modificación sustancial, sino si aquella es razonable y adecuada a las necesidades de la empresa**, lo que si se ha acreditado, y además dicha medida fue aceptada voluntariamente por varios trabajadores.

-----

TEXTO DE LA SENTENCIA

-----

I. ANTECEDENTES

**Primero.**—CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) presentó demanda contra ASOCIACION SAN XEROME EMILIANI, Lidia, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 36/2011, de fecha veintiuno de Enero de 2011

**Segundo.**—En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

Primero.—La Confederación Sindical Galega (CIG) tiene un ámbito de actuación más amplio que el del conflicto planteado y ostenta la condición de más representación en Galicia. La Asociación San Xerome Emiliani es una asociación sin ánimo de lucro con el objeto de promocionar a personas con retraso mental para integrarse en la sociedad, velando por su bienestar escolar, familiar, social y laboral. La Asociación cuenta con 42 trabajadores en los sectores educativos, asistencial- prelaboral y de servicios,

con jornadas respectivamente de 31 horas semanales, 33 horas semanales (28 en verano) y 38 horas semanales. EL Convenio Colectivo del sector establece 38,50 horas semanales con carácter general./

Segundo.—En el mes de diciembre de 2.008 la empresa acordó modificar las condiciones de trabajo, horario y jornada, de 17 trabajadores, estableciéndola en 38 horas semanales, lo que no fue aceptado por la representación del personal, interponiéndose demanda en materia de conflicto colectivo, que finalizó por Sentencia del Juzgado de lo Social nº2 de Vigo, en el procedimiento 105/2.009, que declaró nula la modificación de las condiciones de trabajo, condenando a la empresa a restablecer a la jornada y horarios anteriores. Ello por no cumplir los requisitos formales para la MSCT./ Tercero.- En el mes de diciembre de 2.009, la entidad demandada concertó la prestación de servicio público con la Consellería de Trabajo e Benestar de la Xunta de Galicia, para la reserva y ocupación de plazas en centro residencial con centro de día para personal con discapacidad, en cuyo pliego de prescripciones técnicas, establece en su apartado cuarto

que el servicio de Centro de: -Día para las personas usuarias debe estar abierto de lunes a viernes, con un horario de funcionamiento diario de un mínimo de 7,5 horas, si bien se podrá disminuir con la finalidad de adecuarlo a la duración de la jornada diaria establecida para el personal de atención directa conforme al convenio colectivo que resulte de aplicación... a lo largo del año natural el centro deberá funcionar como mínimo durante 220 días, excluyéndose los festivos, fines de semana y el mes correspondiente al periodo vacaciones..."/ Cuarto.- En el mes de mayo de 2.010, se inició periodo de consultas con la finalidad de ampliar el horario del personal El periodo de consultas se inicia el día 24 de mayo y finaliza el día 1 de julio de 2.010-No se llegó a ningún acuerdo en el periodo de consultas./ Quinto.- Mediante cartas de fecha 29 de julio de 2.010, la empresa comunica a los afectados que su jornada de trabajo pasaría a ser a partir del día 1 de septiembre de 2.010, de lunes a viernes de 9:15 a 16:30 horas, y los jueves 2 horas más por la tarde. En total 38,35 horas semanales. Las cartas obran en autos y se dan por reproducidas en aras de la economía procesal (folios 133 y ss de las actuaciones). Sexto.- La medida afecta a 21 trabajadores de 42. De esos una parte aceptan el aumento de jornada laboral, ya que la actual (1350) es inferior a la establecida como máxima en el Convenio (1729), para adaptarse a las exigencias de la Xunta. Séptimo.- Algunos trabajadores del centro con carácter voluntario venían haciendo los fines de semana actividades extraordinarias. Estas actividades eran de carácter totalmente voluntario./ Octavo.- La Asociación se financia con aportaciones de la Xunta (en un 60 a 80%), cuota de usuarios (en un 10 a 12%) y donaciones de otras entidades (el resto)./ Noveno.- Se intentó sin avenencia la conciliación previa.

**Tercero.**—En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que DESESTIMANDO la demanda que en materia de CONFLICTO COLECTIVO ha sido interpuesta por LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, contra ASOCIACIÓN SAN XEROME EMILIANI y Lidia, debo absolver y absuelvo a éstos los pedimentos ejercitados en su contra.

**Cuarto.**—Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**Quinto.**—Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL en fecha 28 de febrero de 2011.

**Sexto.**—Admitido a trámite el recurso se señaló el día 21 de julio de 2011 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—Con amparo procesal en el apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral la parte demandante interesa la revisión del hecho probado tercero, con la siguiente adición:

“Así tamén, a empresa e a Consellería de Traballo e Benestar contrataron a prestación de servizos para o “Centro Ocupacional” establecéndose no prego de condicións técnicas que “O servizo de Centro Ocupacional para as persoas usuarias debe estar aberto de luns a venres, cun horario de funcionamento diario dun mínimo de 7 horas, se ven este poderá diminuírse coa finalidade de adecúalo á xornada diaria establecida para o persoal de atención directa, conforme ao convenio colectivo que resulte de aplicación.”

No se admite por ser mera reiteración del contenido del citado hecho.

**Segundo.**—Con amparo procesal en el apartado c) del citado precepto se denuncia la infracción por interpretación errónea de lo establecido en XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a personas con Discapacidad, que cita en su recurso y concretamente su Disposición Adicional Primera en relación con su artículo 12,7.

Dicha Disposición Adicional señala lo siguiente: Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio y por su parte el artículo 12 precisa que las organizaciones negociadoras firmantes de este Convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, entre cuyas funciones está la de emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

Por un lado el Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales, aprobado por Resolución de 24 de febrero de 2009, en su artículo 3 concreta que la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectados por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban algunos de los siguientes instrumentos de ratificación o adhesión, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera del ASEC IV: b) Adhesión expresa al Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo.

Por otro lado el artículo 4 de dicho Acuerdo señala que son conflictos afectados:

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para finalizar su artículo 10 señalando que en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo,

sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.

Cumple examinar entonces las exigencias del Acuerdo que no son otras que la mediación o arbitraje como trámite previo señalando expresamente el artículo 12 del aquel que la mediación en los supuestos a que se refieren los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de resolver las discrepancias que hubieren surgido en el periodo de consulta, será obligatoria cuando lo solicite al menos una de las partes, por lo que al no constar tal solicitud, no es exigible en el supuesto que se contempla.

Por otro lado la recurrente insiste en que se ha incumplido el artículo 12 del Convenio que exige el informe previo de la Comisión Paritaria. Este precepto ha de relacionarse obligatoriamente con el 10 del Acuerdo, que mantiene que en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite, exigencia extensible a los supuestos de los artículos 40, 41, 47 y 51, puesto que si bien la demanda deriva de un conflicto colectivo por exigencia de lo dispuesto en el número 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tal conflicto deriva a su vez de la pretendida modificación de diversos artículos del Convenio, y en todo caso, el artículo 12 no hace distinciones entre el objeto del conflicto, sino que exige el informe para la interposición de cualquier conflicto colectivo.

En consecuencia, la mediación no es exigible, porque no ha sido solicitada por las partes, ni a la Comisión Paritaria le ha sido atribuida tal competencia. Y en modo alguno es asumible la interpretación que la actora lleva a cabo del citado artículo 12 del Convenio, manteniendo la obligación empresarial de acudir a la Comisión Paritaria para proceder a modificar las condiciones de trabajo de los demandantes. Lo que el precepto señala es que para formular cualquier conflicto colectivo, es necesario el informe de la Comisión Paritaria, lo que implica que quien lo promueve, aun como reacción a la medida empresarial, es quien previamente ha de interesar tal informe, en este caso lo trabajadores demandantes, por lo que no es de recibo denunciar el incumplimiento de dicho requisito cuando los causantes de ello son los que lo denuncian. La demandada no ha iniciado conflicto colectivo alguno, sino que ha actuado conforme lo permite el artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores, que a su vez exige acudir a la vía del conflicto para impugnar aquel acuerdo colectivo, y es entonces cuando se exigiría el informe de la Comisión, debiéndose en consecuencia desestimar el motivo, porque contrariamente a lo interesado, no es nula la modificación sustancial acordada por la empresa en tanto cumplió con todos los requisitos, ni la nulidad tampoco deriva de incumplimientos formales, y si existiese alguna irregularidad lo sería en la presentación del conflicto en todo caso responsabilidad del recurrente y ello no se denuncia.

**Tercero.**—Con amparo procesal en el artículo 191, c) se denuncia por la recurrente la interpretación errónea del artículo 9 del convenio citado anteriormente, en relación con el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho precepto establece garantías personales para los trabajadores con una jornada inferior a la del Conve-

nio absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada pactadas en el Convenio.

La Disposición Transitoria cuarta del Rdo. Ley 10/2010 de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo señala que los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de la citada norma se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio, por lo que en el supuesto de autos, iniciado el período de consultas en mayo de 2010, la redacción aplicable era la vigente entonces, señalando el artículo 41 que se considerarán de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. También señalaba que las modificaciones de las condiciones establecidas en Convenio Colectivos solo podrá producirse por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b) c) d) y e) del apartado 1 del precepto.

La consecuencia de ello es que si los trabajadores que se citan en el recurso, disfrutaban de una jornada inferior a la fijada en convenio, ello era debido a la liberalidad empresarial, admitiendo tal condición como un derecho adquirido, pero que en este caso se integra en el Convenio colectivo, lo que convierte tal condición más beneficiosa de carácter colectivo en una condición establecida en convenio colectivo, y que afecta al apartado a) del número 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores por lo que sólo puede ser modificada con acuerdo de las partes. El TS en sentencia de 28-2-07 R. (RJ.3388/07) señala lo siguiente:

“1.—La cuestión más importante de las planteadas en el presente recurso como se dijo más arriba, es la de determinar el alcance de las previsiones del art. 41.2 del ET (RCL 1995, 997) en relación con las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando éstas se hallan recogidas en un convenio colectivo normativo, y más en concreto cuáles son las exigencias legales para que aquella modificación pueda considerarse adecuada a derecho

2.—Lo primero que hay que decir a este respecto es que la redacción de dicho precepto legal, en concreto la del párrafo tercero del apartado 2 del mismo, da pie a entender que el legislador ha situado en el mismo plano las modificaciones que afectan a condiciones de trabajo que derivan de decisiones del empresario de alcance colectivo o de acuerdos colectivos no normativos o plurales y las que derivan de convenios colectivos normativos cuando dice que “se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos”, añadiendo en el mismo apartado que “la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes del los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior”. Esta aparente equiparación entre una modificación que afecte a condiciones de trabajo de origen colectivo no normativo y de las que tengan origen normativo se agrava cuando el apartado si-

guiente del mismo precepto dispone renglón seguido que “no obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de veinte días, a un número de trabajadores inferior.”. a unos módulos que allí se fijan en proporción al número de trabajadores de la empresa; y se aprecia su gravedad sustancial cuando se observa que en el apartado 4 del precepto las modificaciones colectivas necesitan para ser válidamente introducidas, que el empleador lleve a cabo antes de tomar la decisión que considere oportuna, un período de consultas que, sin embargo, no es necesario cuando las modificaciones no tienen ese alcance aunque éste afecte a varios trabajadores.

3.—El art. 41.2 ET permite hacer del mismo otra interpretación diferente a la que mantiene la Caja que recurre, que es con la que está de acuerdo la mayor parte de la doctrina científica y la que mejor se acomoda a las exigencias del art. 28 de la Constitución (RCL 1978, 2836) en relación con la autonomía sindical. Esta interpretación es la que estima que en dicho apartado se contienen dos supuestos de modificación sustancial de condiciones colectivas que no son equiparables ni en sus exigencias ni en sus consecuencias, y es la que sostiene que en dicho precepto se contemplan dos supuestos de modificación completamente diferenciados: por una parte los que atañen a condiciones de trabajo originadas en convenios colectivos impropios o decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos, y por otra los que se refieren a condiciones de trabajo que tienen su origen en convenios colectivos estatutarios o normativos. Según esta interpretación el régimen de los apartados siguientes del apartado 2 del art. 41 ET, distinguiendo entre modificaciones individuales o colectivas sólo se podría aplicar a aquellos primeros y no a los segundos, por lo que cuando se trate de modificaciones de convenios colectivos éstas siempre serían no solo colectivas “per se” sino necesitadas de un previo acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y ello a pesar de que en su literalidad, como ya hemos visto, aquellos preceptos parecen referirse a ambos tipos de modificación.

Esta segunda interpretación, que supera la meramente literal, también se basa en los siguientes argumentos: 1) En primer lugar en el hecho de que el propio párrafo del apartado 2 cuando se refiere a la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III, o sea, a los convenios colectivos normativos, dispone con toda claridad que dicha modificación “sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior”, o, lo que es igual que “sólo” podrá producirse si existe un previo acuerdo, y “sólo” cuando la modificación afecta a horario - apartado b) -, régimen de trabajo a turnos - apartado c) -, sistema de remuneración - apartado c) - y sistema de trabajo y rendimiento - apartado d) -, y, por lo tanto sin que quepa modificación ni siquiera por acuerdo cuando afecte a otro tipo de modificaciones cuales las del apartado a) - jornada - o f) - modificación funcional - del art. 42.1 ET -; 2) Este argumento, que también contempla el contenido de literalidad del precepto, se refuerza con una interpretación sistemática del propio precepto pues en él, después de prever que las modificaciones funcionales convenidas no se pueden modificar

más que por acuerdo de las partes en la interpretación “a contrario” del art. 41.2 ET que acabamos de hacer, contempla expresamente la posibilidad de que no tengan carácter colectivo las “modificaciones funcionales” que no afecten a un determinado número de trabajadores; esta posibilidad de modificación, que no viene contemplada como posible cuando se trata de convenios colectivos estatutarios como puede verse en lo dispuesto a tal efecto en el párrafo anterior, sólo puede entenderse si se refiere a convenios colectivos impropios pues lo contrario supondría aceptar una contradicción en los términos legales, ya que equivaldría a entender que el legislador ha querido decir en un segundo apartado lo que negó en el primero; y 3) Resulta difícil compaginar una interpretación distinta, que en estos autos es la mantenida por la representación empresarial, con la fuerza vinculante de los convenios colectivos contenida en el art. 37 de la Constitución y con el derecho a la libertad de negociación de los Sindicatos que se halla dentro del contenido esencial de su derecho a la libertad - art. 28 de la Constitución (RCL 1978, 2836) -, puesto que aceptar aquella primera interpretación supondría tanto como sostener que el “poder de dirección” del empresario alcanzara a modificar cláusulas negociadas y pactadas en convenio colectivo de eficacia normativa, con todo lo que ello supone de atentado contra el sistema de negociación y de eficacia de dicha negociación que se contiene en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta segunda interpretación del art. 41.2 ET (RCL 1995, 997) es la que ha sido aplicada por esta Sala en algunos supuestos anteriores como puede apreciarse en la STS de 11 de mayo de 1999 (Rec.- 3350/98 [RJ 1999, 4721]) al rechazar que un sistema de remuneración establecido en convenio colectivo pudiera ser modificado por decisión unilateral de la empresa, apelando al hecho de que el art. 41.2 ET exige en estos casos el “acuerdo previo”, y es la tesis que, por otra parte, se mantiene en alguna otra sentencia cual puede apreciarse en las SSTS de 11 de mayo de 2004 (Rec.- 95/2003 [RJ 2004, 5157]) o 7 de febrero de 2005 (Rec.- 1963/04 [RJ 2005, 4791]).

Es la tesis que, por otra parte, mejor se acomoda al derecho de libertad sindical contemplado en el art. 28 de la Constitución, a tenor de la doctrina que ha mantenido claramente el Tribunal Constitucional de forma reiterada, en el sentido de que lo que es objeto de negociación colectiva queda fuera, en principio, del alcance de la autonomía individual de empresas y trabajadores, cual puede apreciarse entre otras en las SSTC.<sup>9</sup> 105/1992, de 1 de julio (RTC 1992, 105) -en la que anuló una sentencia del Tribunal Central de Trabajo en un caso de modificación de jornada de convenio colectivo pactada en contratos individuales-, en la 225/2001, de 26 de noviembre (RTC 2001, 225) - en la que anuló la sentencia dictada por esta Sala en 2 de julio de 1997 (Rec.- 3646/96 [RJ 1997, 5695]), en el que se había aceptado de forma individualizada una oferta empresarial sobre retribución y horario que eran contrarias a lo dispuesto en el convenio colectivo-, o incluso en la 238/2005, de 26 de septiembre (RTC 2005, 238) que en este mismo procedimiento ha anulado la dictada por esta Sala en fecha anterior. Según esta doctrina constitucional, y en concreto esta última sentencia, acepta que desde el punto de vista de la legalidad ordinaria se hubiera llegado a entender que el procedimiento no era adecuado e incluso que la acción se hallara justificada desde la mera interpretación del art. 41 ET, pero niega la posibilidad de que sobre argumentos procesales o sobre el mero hecho de

que la oferta empresarial no fuera peyorativa para los trabajadores pueda desestimarse la demanda del Sindicato, exigiendo por lo tanto que el pleito se abordada desde la perspectiva del art. 28 de la Constitución.

No ignora esta Sala que el Tribunal Constitucional ha aceptado también que con independencia de la negociación colectiva subsiste un margen para la negociación de condiciones de contrato de carácter individual como puede apreciarse en sus SSTC.º 208/1993, de 28 de junio (RTC 1993, 208) o 225/2001, de 26 de noviembre, aceptando como válidas obviamente, tanto las condiciones que mejoren las previstas en convenio colectivo como aquellas que no sean sustanciales, pero no ha aceptado aquellas modificaciones unilaterales o acordadas individualmente que “por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales en los términos del art. 10.3 de la LOLS (RCL 1985, 1980) o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo”.

Por ello afectando la modificación a condiciones de trabajo reconocidas en convenio colectivo, cual es el reconocimiento como derecho adquirido no revisable el disfrute de una jornada inferior a la normal, solo cabría en su caso su modificación en virtud de acuerdo entre las partes, debiéndose en consecuencia estimar en este motivo del recurso al ser una modificación impuesta por la empresa en materia de jornada, que la doctrina jurisprudencial antes citada excluye y que afecta a los nueve trabajadores con estas condiciones de jornada de 33 horas, que la sentencia menciona en su fundamento sétimo.

**Cuarto.**—Se denuncia con el mismo amparo procesal la interpretación errónea de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 1 y 4 señalando sustancialmente que no han quedado acreditadas las razones esgrimidas por la empresa, ya sean económicas, ya sean organizativas. Por supuesto dicha revisión sólo afectaría a aquellos trabajadores que no tiene reconocido el derecho a una jornada inferior anteriormente señalados, y que la Sala no puede identificar ni siquiera en número al no hacerlo la sentencia de instancia.

Esta admite la modificación sustancial, carácter que no se discute por las partes, ante la existencia de una nueva contratación por parte de la Xunta que exige la ampliación de la jornada laboral para adaptarla a la de la contratación y dentro del respeto a la máxima legal establecida en el Convenio Colectivo. En este sentido, el artículo 41 citado en su apartado 1 precisa que concurren las causas a que se refiere el artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mayor respuesta a las exigencias de la demanda.

Como recuerda la Audiencia Nacional, en sentencia de 10 de marzo de 2011, AS 96/11 “el presupuesto constitutivo, para que proceda la modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas, no es que concorra una situación económica negativa actual, sino que la medida contribuya a prevenir una evaluación negativa de la empresa, entendiéndose que concurre causa productiva, cuando la medida contribuya a mejorar la situa-

ción y perspectivas de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, siendo reiterada y pacífica la jurisprudencia que ha establecido que en las causas productivas no es obligatorio que concorra una situación económica negativa.

En efecto, la jurisprudencia, por todas, STS 17-05-2005 (RJ 2005, 9696) ha estudiado qué requisitos son exigibles, cuando se pretende modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, distinguiendo claramente con los exigidos para extinguir contratos de trabajo por causas objetivas, sosteniendo lo siguiente: “La interpretación literal del precepto reproducido inclina a pensar que no es la “crisis” empresarial sino la “mejora” de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas. Esta conclusión, que se desprende de la utilización del canon de la interpretación literal, se confirma mediante la comparación de lo que ordena el art. 41 del ET con lo que mandan los artículos 51 y 52.c del propio ET para el despido colectivo y para el despido objetivo por necesidades de la empresa. Estos preceptos sí establecen una referencia mucho más estricta y limitada para considerar razonables las causas de estos dos supuestos legales de despidos económicos, imponiendo de manera expresa que las respectivas decisiones empresariales de despedir contribuyan a objetivos más exigentes; a saber, bien a “superar una situación económica negativa de la empresa” (art. 51, para las causas económicas en sentido estricto de los despidos colectivos), bien a “garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma” (art. 51, para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos colectivos), bien a la “superación de situaciones económicas negativas” (art. 52.c., para las causas económicas en sentido estricto de los despidos objetivos por necesidades de la empresa), bien a “superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa” (art. 52.c., para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos objetivos por necesidades de la empresa)....La justificación del distinto alcance y contenido de las causas o razones justificativas de los despidos económicos y de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo desvelada por la interpretación literal y por la interpretación sistemática de los preceptos legales respectivos se pone de manifiesto también en la aplicación del canon de la interpretación finalista. La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo (“flexibilidad externa” o “adaptación de la plantilla”) que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo (“flexibilidad interna” o “adaptación de condiciones de trabajo”). La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la “libertad de empresa” y de la “defensa de la productividad”

reconocidas en el art. 38 de la Constitución (RCL 1978, 2836), se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de “reestructuración de la plantilla”, la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la “libertad de empresa” y el “derecho al trabajo” de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional “

Centrándonos en las causas productivas, conviene recordar que el Tribunal Supremo ha establecido un cuerpo doctrinal, examinando supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas organizativas o de producción, mediante la identificación de conceptos tales como “dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa”, “posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”. - Así en sentencia TS 2-03-2009 (RJ 2009, 1719), se dijo lo siguiente: “ Respecto al concepto legal precisábamos que “ el término genérico “dificultades”, que el art. 52.c. ET) utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las “causas técnicas, organizativas o de producción” justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad. En el momento del despido tales problemas de gestión o pérdidas de eficiencia han de ser perceptibles u objetivables, y no meramente hipotéticos. Caracteriza, por tanto, al supuesto de hecho del art. 52.c. ET que la amortización del puesto de trabajo que justifica el despido es la que responde o reacciona frente a dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la que resulta de otros proyectos, iniciativas o anticipaciones del empresario, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión (STS 17-5-2005 (RJ 2005, 9696), rec. 2363/2004), pero no el despido objetivo por causas empresariales. La indicada exigencia de actualización y acreditación de dificultades, problemas de gestión o pérdidas de eficiencia se mantiene, como ha declarado esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 30-9-1998 (RJ 1998, 7856), rec. 7586 (sic) y STS 21-7-2003 (RJ 2003, 7165), rec. 4454/2002), en los supuestos de amortización de puestos de trabajo por subcontratación o exteriorización de actividades productivas o comerciales. Ahora bien, a diferencia de lo que sucedía en la redacción de la Ley 11/1994 (RCL 1994, 1422, 1651)) (vigente cuando se dictó la STS 30-9-98, citada), a partir de la modificación del art. 52.c. ET) establecida en la Ley 63/1997 (RCL 1997, 3086)), las “dificultades” que justifican la modalidad de despido descrita en el mismo no necesitan ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma. Basta, como se dice literalmente en la redacción actual del precepto, con que “impidan” su “buen funcionamiento”, refiriendo éste bien a las “exigencias de la demanda”, bien a la “posición competitiva en el mercado”. La primera expresión alude a lo que la propia ley llama “causas productivas”, que surgen “en la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”, mientras que la segunda apunta indistintamente a las “causas técnicas”, relativas a los “medios o instrumentos de producción” y a las “causas organizativas”, que surgen “en la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal” (STS 14-6-1996 (RJ 1996, 5162), rec. 3099)”.

No es exigible, por tanto, para extinguir contratos de trabajo por causas organizativas o de producción, que las empresas acrediten la concurrencia de una situación económica negativa, entendiéndose como tal la descrita más arriba, bastando acreditar de modo perceptible y objetivo, sin basarse en meras hipótesis, problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en las que despliega su actividad. - Obviamente, como recuerda el TS en sentencia de 17-05-2005 (RJ 2005, 9696), el listón probatorio para acreditar causas organizativas o productivas en los supuestos de modificaciones sustanciales es inferior al exigido para extinguir contratos por la misma causa, bastando que la modificación 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.”

Debe concluirse, por tanto, que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que afectan, como en el supuesto debatido a la jornada, adaptando la existente a la fijada en el Convenio Colectivo, no exigen acreditar la concurrencia de una situación económica negativa, entendiéndose como tal la emergencia de pérdidas suficientes, bastando que la medida contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa, o a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, lo que parece evidente cuando la demandada utiliza los medios personales existentes para dar cobertura a una contratación administrativa que así lo exige, sin que suponga por otro lado una carga excesiva para aquellos, en tanto salvo para los trabajadores con una jornada inferior de 33 horas sobre los que ya hay pronunciamiento expreso de la Sala, la jornada de 38 horas que realizaban pasa a ser de 38,5 debiéndose recordar que no es el perjuicio que se le cause al trabajador el que define como justificada o no la modificación sustancial, sino si aquella es razonable y adecuada a las necesidades de la empresa, lo que sí se ha acreditado, y además dicha medida fue aceptada voluntariamente por varios trabajadores.

Por ello este motivo ha de ser desestimado.

En consecuencia la Sala estima en parte el recurso de suplicación interpuesto por los recurrentes y declara injustificada la modificación sustancial acordada con aquellos trabajadores que tenían jornada de 33 horas garantizada como mejora por el Convenio Colectivo, confirmando la sentencia en los restantes pronunciamientos.

#### FALLAMOS

Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega contra la sentencia de fecha 21 de enero de 2011 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Vigo en autos seguidos a instancia de la recurrente frente a la Asociación San Xerome Emiliani y Lidia, la sala la revoca en parte declarando injustificada la modificación sustancial acordada con aquellos trabajadores que tenían jornada de 33 horas garantizada como mejora por el Convenio Colectivo, condenando a la demandada a su reposición en sus anteriores condiciones de trabajo, y confirmando la sentencia en los restantes pronunciamientos.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá consignar la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurrir, en la Cuenta de Consignaciones de esta Sala abierta en BANESTO con el n.º 1552 debiendo indicar en el campo concepto, "Recurso" seguida del código "35 Social Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la

cuenta referida, separados por un espacio, el código "35 Social Casación". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

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.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.

## CUESTIONES DE PROCEDIMIENTO



**Jurisdicción laboral:** Competencia. Reclamación de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad extracontractual. Principio de evitación de la división de la causa.

**Sentencia TS de 21 de septiembre de 2011, ILJ 1356/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. Martín Valverde**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

La determinación del orden jurisdiccional competente para conocer de una reclamación de daños y perjuicios derivada de un accidente acaecido en tiempo y lugar de trabajo es la cuestión a dilucidar en este recurso de casación para unificación de doctrina.

El proceso trae causa del accidente sufrido por una empleada que realizaba las operaciones de carga y descarga de un camión en un taller de Renfe, un golpe de viento movió la puerta y esta golpeó a la empleada que como consecuencia sufrió diversas lesiones y traumatismos. La demanda de daños y perjuicios en relación a los demandados se fundó en la falta de mantenimiento en condiciones de seguridad del mecanismo de cierre y apertura de la puerta del vehículo y en la falta de señalización del peligro que suponía transitar en las proximidades del camión.

La sentencia de instancia entiende que la acción dirigida frente a Renfe, como empleadora, es competencia del orden social, mientras que las entabladas frente a la titular de la empresa de transportes y frente al conductor corresponden a la jurisdicción civil.

El primer aspecto que constata el Tribunal en este recurso es la identidad de hechos, fundamentos y pretensiones entre la sentencia recurrida y la alegada como de contraste (STS de 22 de junio de 2005): En ambas se ejercitan acciones indemnizatorias derivadas de accidente de trabajo, en las dos se ejercitan las acciones frente a una pluralidad de litisconsortes pasivos, entre los que figuran, además del empleador del trabajador demandante, otros sujetos implicados indirectamente en la dirección, ejecución o vigilancia del trabajo con ocasión del cual se produjo el accidente. Reconocida, por tanto, la identidad se examina la cuestión principal sobre el orden jurisdiccional competente

y en este extremo el Tribunal Supremo declara como solución acorde a derecho la adoptada en la sentencia de contraste que reconoció la competencia del orden jurisdiccional social.

Pese a que la Sala de lo Civil y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no han mantenido doctrinas jurisprudenciales coincidentes en materia de responsabilidad por accidente de trabajo, si coinciden en un aspecto fundamental y es el referente a la negativa a dividir la causa en caso de pluralidad de codemandados, así, si el accidente es único y única es la indemnización, la responsabilidad de los demandados debe enjuiciarse en un único litigio. De esta forma la Sala estima que el principio de evitación de la división de la causa enjuiciada lleva a considerar que corresponde a la propia jurisdicción social el conocimiento de las cuestiones de responsabilidad extracontractual implicadas en un accidente de trabajo en el que se reclama también por incumplimiento del deber contractual de seguridad del empresario. Esta conclusión se apoya también en otro motivo alegado en la Sentencia de contraste y es que la responsabilidad extracontractual del tercero se inserta en el campo propio del derecho laboral y por tanto en la rama social del derecho, y ello aunque no exista vinculación contractual entre el responsable y el trabajador de forma que esa especial responsabilidad extracontractual queda englobada en la extensa y compleja materia de la prevención de riesgos laborales en el trabajo.

-----

## TEXTO DE LA SENTENCIA

-----

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, ha dictado la sentencia impugnada en recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 4 de mayo de 2010, por el Juzgado de lo Social n.º 6 de Zaragoza, entre los litigantes indicados en el encabezamiento, siendo también parte demandada en la instancia Dña. Amalia y D. Joaquín, sobre reclamación de cantidad.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia, es el siguiente: “1.- La actora trabaja para la empresa demandada, con salario de Convenio y la categoría de oficial de suministros. 2.- La actora prestaba servicios de su cargo el 25 de noviembre de 2008 y en el taller de RENFE OPERADORA sito en PLAZA. En el lugar estaba realizando para RENFE OPERADORA tareas de carga y descarga el camión matrícula número....—SMK, propiedad de D.ª Amalia y conducido por D. Joaquín. La zona de trabajo del vehículo carecía de todo tipo de señalizaciones. 3.- A consecuencia del mal estado de conservación del mecanismo de apertura y cierre de apertura del camión, que se encontraba abierta, ésta y por efecto del viento se movió en el momento en que la actora transitaba por el lugar, golpeándola fuertemente en la espalda y en columna cervical. 4.- A consecuencia del accidente la actora fue inicialmente asistida por los propios servicios médicos de la empresa y posteriormente por Traumatología del Hospital Miguel Server que le diagnosticó cervicalgia postraumática y traumatismo costa izquierdo, y causando baja por accidente de trabajo hasta el 18 de marzo de 2009”.

El fallo de la sentencia de instancia es del siguiente tenor: “FALLO: Que desestimando la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario formulada por la representación de la demandada Renfe Operadora y desestimando la demanda formulada por D.ª Rosalia contra Renfe Operadora, debo absolver y absuelvo a la demandada

de los pedimentos formulados en su contra. Asimismo se determina la incompetencia del orden jurisdiccional laboral para establecer la responsabilidad de los codemandados Amalia y Joaquín a los que se absuelve de los pedimentos formulados en demanda, sin perjuicio de que el actor pueda ejecutar las acciones que le correspondan ante el orden jurisdiccional civil”.

**Segundo.**—El relato de hechos probados de la sentencia de instancia ha sido mantenido íntegramente en la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, hoy recurrida en unificación de doctrina, siendo la parte dispositiva de la misma del siguiente tenor literal: “FALLAMOS: Desestimamos el recurso de suplicación n.º 589/2010, ya referenciado, interpuesto contra la sentencia n.º 241/2010 dictada en 4 de mayo del corriente por el Juzgado de lo Social n.º 6 de los de Zaragoza que confirmamos en toda su integridad. Sin costas.”

**Tercero.**—La parte recurrente considera contradictoria con la impugnada en el caso la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de junio de 2005. La parte dispositiva de dicha sentencia es del siguiente tenor literal: “FALLAMOS: Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Luis Manuel contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, de fecha 15 de diciembre de 2003; la casamos y anulamos y resolviendo el debate de suplicación, estimamos el recurso de igual clase del ahora recurrente contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Jaén de fecha 31 de marzo de 2003, en actuaciones seguidas por el ahora recurrente contra Promivet S.L., Recijaén, S.L., Don Alvaro, el Corté Inglés S.A. y la Comunidad de Bienes formada por Don Celestino, D.ª Soledad, D.ª Alicia, Don Geronimo, Don Laureano, Don Pablo y Doña Estrella, sobre “accidente de trabajo”, que revocamos declarando la competencia del orden jurisdiccional social para conocimiento íntegro de la demanda, devolviendo las actuaciones a la Sala de procedencia para que a su vez

las remita al Juzgado de lo Social n.º 4 de Jaén para que resuelva el fondo del asunto. Sin costas”.

**Cuarto.**—El escrito de formalización del presente recurso lleva fecha de 24 de noviembre de 2010. En él se alega como motivo de casación al amparo del art. 221 de la Ley de Procedimiento Laboral, contradicción entre la sentencia reseñada en el antecedente de hecho anterior y la ahora impugnada en el caso. Alega también el recurrente infracción del art. 2.a) de la Ley de Procedimiento Laboral y del art. 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Finalmente alega quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

El recurrente ha aportado la preceptiva certificación de la sentencia del Tribunal Supremo, que considera contradictoria a los efectos de este recurso.

**Quinto.**—Por Diligencia de Ordenación de 25 de noviembre de 2010, se tuvo por personado e interpuesto en tiempo y forma el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Pasados los autos al Magistrado Ponente, se admitió a trámite el recurso. Personada la parte recurrida, Renfe-Operadora, le fue efectuado el correspondiente traslado del recurso, al que contestó en escrito de fecha 15 de marzo de 2011.

**Sexto.**—Trasladadas las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar procedente el recurso. El día 14 de septiembre de 2011, previamente señalado al efecto, tuvieron lugar la votación y el fallo de la presente resolución.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar el orden jurisdiccional competente para conocer de una reclamación de daños y perjuicios derivada de accidente acaecido en tiempo y lugar de trabajo. La trabajadora que lo padeció ha planteado su pretensión indemnizatoria frente a la entidad empleadora (Renfe), una empresa del sector de transportes por carretera implicada en el accidente, y el conductor al servicio de esta última involucrado en el evento dañoso.

La sentencia de instancia dictada en este pleito ha entendido que la acción dirigida frente a Renfe es de la competencia del orden social de la jurisdicción, mientras que las dirigidas frente a la titular de la empresa de transportes y frente al conductor corresponden a la jurisdicción civil. La sentencia de suplicación recurrida (a la que acompaña voto particular) ha confirmado en su integridad estos pronunciamientos. Respecto de la responsabilidad de Renfe, aduce en apoyo de su absolución que la entidad empleadora no ha incumplido en el caso las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Respecto de la responsabilidad de la empresa titular y del conductor del vehículo causante del accidente, argumenta la falta de competencia en que no se ha probado en el caso “relación jurídica de clase alguna entre las mercantiles codemandadas”.

Son circunstancias del litigio que conviene tener en cuenta para una comprensión cabal del mismo: a) la actora presta servicios como oficial de suministros por cuenta de Renfe operadora; b) el accidente ocurrió el 25 de noviembre de 2008 en un taller de dicha entidad situado en

Zaragoza en el curso de la tarea de carga y descarga de un camión, propiedad de D.ª Amalia (codemandada), cuyo conductor era D. Joaquín (codemandado); c) “la zona de trabajo del vehículo carecía de todo tipo de señalizaciones” (hecho probado 2.º); d) el modo de producción del accidente fue “golpe fuerte en la espalda y en la columna vertebral” de la demandante con la puerta del camión, “a consecuencia del mal estado de conservación del mecanismo de apertura y cierre” de dicha puerta; e) como consecuencia del accidente la actora estuvo de baja laboral por “cervicalgia postraumática” y “traumatismo en el costado izquierdo hasta el 18 de marzo de 2009”; y f) la demanda de daños y perjuicios se ha basado en relación con los codemandados en que no se mantuvo “en condiciones de seguridad el mecanismo de cierre y apertura de la puerta del vehículo” y en que no se señaló el peligro que suponía “transitar en estas condiciones en las proximidades del camión”, y en relación con Renfe en la omisión en el caso de la vigilancia requerida de la “idoneidad y ausencia de riesgo de los elementos mecánicos que acceden a sus instalaciones”.

**Segundo.**—Para el juicio de contradicción se ha invocado una sentencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2005 (rcud 786/2004), dictada en pleno o sala general, en la que se ha resuelto sobre competencia jurisdiccional en un caso de responsabilidad por daños derivados de accidente de trabajo en el que también las acciones indemnizatorias se habían encausado en distintas direcciones subjetivas. La Sala acordó, a diferencia de lo acaecido en la sentencia recurrida, declarar la competencia del orden jurisdiccional social para todas ellas.

Las circunstancias del litigio de la sentencia de contraste que deben tenerse en cuenta para la comparación de sus hechos y fundamentos con los de la resolución ahora impugnada se pueden resumir como sigue: a) el actor era un oficial de primera soldador al servicio de empresa subcontratista (Provimet SL) del sector de la construcción; b) el accidente por caída de andamio ocurrió, mediando infracción de medidas de seguridad (trabajo en andamio sin “cinturones ni calzado de seguridad”), en la reparación de la estructura metálica de una finca urbana, reparación encargada a la subcontratista por una empresa constructora (Recijaén SL), que a su vez había sido contratada por los promotores de la obra (varias “personas físicas” integrantes de una “comunidad de bienes”); y c) las acciones indemnizatorias fueron dirigidas frente a las empresas contratista y subcontratista implicadas, frente a los promotores y dueños del inmueble, y frente a los “directores técnicos” de la obra designados por estos últimos.

Como informa el Ministerio Fiscal, existe sustancial igualdad a los efectos de la cuestión competencial objeto del recurso entre la sentencia recurrida y la aportada para comparación. A dichos efectos competenciales son accesorias las diferencias que cabe apreciar entre los litigios comparados, relativas al sector de actividad de las empresas implicadas, al modo de producción del accidente y a la cualidad de las personas codemandadas. Ciertamente, lo que tiene relevancia para determinar la competencia jurisdiccional en casos como los de las sentencias comparadas es que uno y otro pleito presenten la misma configuración o estructura, identidad de configuración o estructura que, como se razonará a continuación, es clara en el presente recurso de casación unificadora.

Tanto en la sentencia recurrida como en la sentencia de contraste se han ejercitado acciones indemnizatorias derivadas de accidente de trabajo, debiendo presumirse que lo es el enjuiciado en la sentencia recurrida al acaecer en el tiempo y lugar de trabajo [artículo 115.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social]. Tanto en la sentencia recurrida como en la sentencia de contraste las acciones indemnizatorias ejercitadas se dirigen frente a una pluralidad de litisconsortes pasivos, entre los que figuran, además del empleador del trabajador demandante, otros sujetos implicados de manera indirecta en la dirección, ejecución o vigilancia del trabajo con ocasión o por consecuencia del cual se produjo el accidente. Y tanto en la sentencia recurrida como en la sentencia de contraste algunos o todos los codemandados no tienen o no han tenido relación contractual ni con el trabajador accidentado ni con el empleador o empresario de este último.

Es esta posible conjunción de responsabilidad extracontractual por accidente de trabajo de terceros codemandados en un pleito en el que se reclama también la responsabilidad contractual del propio empresario lo que tiene verdadera relevancia a efectos competenciales, y en este punto sí es constatable la identidad de los hechos, fundamentos y pretensiones de las sentencias comparadas, así como la disparidad de sus respectivos pronunciamientos. Procede por tanto, una vez verificada la contradicción de sentencias, resolver la cuestión procesal planteada en el presente recurso.

**Tercero.**—La solución con arreglo a derecho de la cuestión planteada es la contenida en la sentencia de contraste, por lo que, de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, el recurso debe ser estimado.

El razonamiento que conduce a la anterior conclusión consta de tres premisas enlazadas entre sí. La primera, que desarrolla de manera convincente el voto particular de la sentencia recurrida, se refiere al principio procesal que impide la división de la causa de pedir en los procesos con una pluralidad de litisconsortes (implícito en los artículos 12.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil —LEC—, y artículo 27.3 de la Ley de Procedimiento Laboral —LPL—, redacción Ley 13/2009). La segunda premisa, que es el centro de la argumentación de la sentencia de contraste (STS sg 22-6-2006, citada) versa sobre el alcance del deber de seguridad del empresario respecto de los trabajadores a su servicio. La tercera premisa, a la que se refiere también ampliamente la misma sentencia de contraste, concierne a los sujetos que pueden ser litisconsortes pasivos en los procesos ante la jurisdicción social.

La Sala de lo Civil y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no sostienen doctrinas jurisprudenciales exactamente coincidentes en materia de responsabilidad por accidente de trabajo; pueden compararse en la materia la tesis del pleno o sala general expuesta en la sentencia de contraste y la tesis de la Sala de lo Civil, también de pleno o sala general, mantenida en la Sentencia 1395/2008 de 15 de enero. Pero en un punto esencial sí coinciden ambos órganos jurisdiccionales: la negativa a dividir la causa en caso de pluralidad de codemandados. Como dice el Magistrado de la Sala de Aragón que suscribe el voto particular: “si el accidente es único y la indemnización es única” la responsabilidad de los codemandados “debe enjuiciarse en un único litigio”. La posición de la Sala de duplicación (y de la sentencia de instancia) en el presente asunto

no aplica este principio con los inconvenientes que ello trae consigo tanto en términos de economía procesal, al obligar a una duplicidad de procedimientos, como en términos de armonía procesal, al propiciar el riesgo de contradicciones entre sentencias de diversos órdenes jurisdiccionales, o el riesgo de duplicidad de indemnización por el mismo daño, o el riesgo de signo opuesto de falta de reparación adecuada del daño producido.

**Cuarto.**—Una vez sentada la premisa anterior deben entrar en juego los argumentos centrales de la sentencia de contraste de esta Sala del Tribunal Supremo, que compartimos y mantenemos aquí. Viene a decir nuestra sentencia precedente que el empresario asume en el contrato de trabajo la obligación de “*garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*” (artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), deber que forma parte de las obligaciones propias del contrato de trabajo según la regulación legal de la relación individual de trabajo [artículos 4.2.d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores]. El alcance de esta obligación contractual se extiende “a toda la esfera de influencia del contrato de trabajo, en cuyo campo el empleador es deudor de seguridad”, con independencia de que en la producción del accidente haya habido, como es frecuente que ocurra, intervención negligente de tercero que no tenga “vinculación contractual” con el trabajador. Esta responsabilidad contractual del empresario en casos de accidentes de trabajo de causalidad “compleja” debe ser enjuiciada, de acuerdo con la sentencia de contraste, por el orden social de la jurisdicción; doctrina que reiteramos en la presente decisión.

La combinación de las dos premisas anteriores llevaría, sin necesidad de más argumentación, a considerar que corresponde a la propia jurisdicción social el conocimiento de las cuestiones de responsabilidad extracontractual implicadas en un accidente de trabajo en el que se reclama también por incumplimiento del deber contractual de seguridad del empresario. Obligaría a ello el ya reseñado principio de evitación de la división de la causa enjuiciada.

Pero STS sg 22-6-2005 añade otras dos razones a favor de la atribución de competencia íntegra al orden jurisdiccional social. La primera es que la responsabilidad extracontractual del tercero “se inserta en el campo propio del derecho laboral”, y por tanto en la “*rama social del Derecho*” (artículo 1 de la Ley de Procedimiento Laboral), aunque no exista vinculación contractual entre el responsable y el trabajador, “de forma que esta especial responsabilidad extracontractual queda englobada e inmersa en la extensa y compleja materia de la prevención de riesgos laborales en el trabajo”.

La segunda razón, de alcance limitado a responsabilidades no del empresario sino de compañeros de trabajo, estriba en que la competencia del artículo 2 a) de la Ley de Procedimiento Laboral (“*cuestiones litigiosas que se promuevan... [e]ntre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo*”) se refiere al *id quod plerumque accidit*, pero “no excluye en absoluto del campo de acción del orden jurisdiccional social a las acciones que unos trabajadores puedan dirigir contra otros con base y a causa de sus respectivos contratos de trabajo”. En la misma línea se ha pronunciado más tarde esta Sala del Tribunal Supremo en sentencia de 30 de enero de 2008

(rcud 2543/2008), en un asunto de acoso laboral por parte de un compañero de trabajo.

Quinto.—La sentencia estimatoria de unificación de doctrina debe resolver el debate de suplicación con arreglo a la doctrina unificada. Ello comporta en el caso la estimación del recurso de esta clase entablado por la trabajadora demandante y, una vez declarada la competencia de la jurisdicción social para conocer en su integridad de las acciones de indemnización por accidente de trabajo interpuestas, devolver las actuaciones al Juzgado de lo Social para que se pronuncie de nuevo sobre las diversas pretensiones de la demanda.

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 DOÑA Rosalía, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de fecha 4 de octubre de 2010, en el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 4 de mayo de 2010 por el Juzgado de lo Social n.º 6 de Zaragoza.

za, en autos seguidos a instancia de dicha recurrente, contra RENFE-Operadora, DOÑA Amalia y DON Joaquín, sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. Casamos y anulamos la sentencia recurrida. Resolviendo el debate de suplicación, declaramos la competencia de la jurisdicción social para conocer en su integridad de las acciones de indemnización por accidente de trabajo interpuestas, y devolvemos las actuaciones al Juzgado de lo Social para que, sobre la base de la competencia jurisdiccional declarada, se pronuncie de nuevo sobre las diversas pretensiones de la demanda. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al Organismo 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. Antonio Martín Valverde hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.

## CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL



**Prestaciones a favor de familiares:** Bien jurídico protegido. Protección del estado de necesidad y desamparo en que se encuentran los nietos del fallecido, quienes, pese a no ser huérfanos, sí dependía económicamente de su abuelo.

### Sentencia TS de 20 de septiembre de 2011, ILJ 1352/2011

Ponente: **Excma. Sra. Segoviano Astaburuaga**

#### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

La cuestión central de este recurso es determinar quiénes tienen derecho a recibir el prestación temporal a favor de familiares. En el supuesto examinado la demandante que vivía junto a sus hijos en el domicilio de su padre, reclama, tras el fallecimiento éste, una prestación a favor de sus hijos. Se da la circunstancia de que la madre tiene reconocida una incapacidad del 65% y viene percibiendo una pensión por tal concepto, pensión que tras el fallecimiento de su progenitor, pasa a ser sustituida por una pensión de orfandad. Tras la denegación de prestación socilitada, interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social, en esta instancia y también en suplicación se reconoció del derecho al subsidio reclamado, respecto al que sigue mostrando su disconformidad el INSS, ahora recurrente en casación.

Según el artículo 22.1.1b) antes mencionado, serán beneficiarios de la pensión a favor de familiares, los nietos del causante que fueran huérfanos de padre y madre y que carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos según la legislación civil. Una interpretación literal del precepto citado conduciría a la denegación de la prestación en este caso, en que los nietos, que no tienen padre reconocido, pero sí madre; no obstante, atendiendo al criterio hermenéutico, es preciso valorar la situación protegida por la norma,

que no es otra, que el estado de necesidad y desamparo en que se encuentra una persona cuando desaparecen sus medios de subsistencia por el fallecer la persona que se los venía proporcionando. La concesión de la prestación dependerá de que el interesado sea huérfano de padre y madre, o de que, si vive uno de ellos, éste carezca de los medios necesarios para prestarle alimentos o que los medios de los que disponga no sean suficientes para cubrir la demanda alimenticia. Y esto es precisamente lo que concurre en este supuesto, los nietos tiene madre, pero ésta tiene una minusvalía del 65% y cuenta como único medio de subsistencia una pensión de orfandad, pensión que no es suficiente para cumplir con la obligación alimenticia que le viene impuesta por el artículo 154.1.º del Código Civil.

-----  
 TEXTO DE LA SENTENCIA  
 -----

ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Con fecha 4 de abril de 2007, el Juzgado de lo Social n.º 1 de Vigo, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: “Que estimando la demanda interpuesta por Doña Melisa, debo declarar y declaro el derecho de sus hijos Doña Sagrario y D. Bernardino a percibir pensión a favor de familiares y condeno al Instituto Nacional de la Seguridad Social a que se le abone en la cuantía que legalmente proceda, sin perjuicio de las mejoras y revalorizaciones que haya lugar.”.

**Segundo.**—Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: 1.º- La demandante D.ª Melisa, nacida el día 4 de octubre de 1967, con D.N.I. número NUM000, soltera, es madre de dos hijos: D.ª Sagrario y D. Bernardino, nacidos respectivamente el 29 de junio de 1.990 y el 24 de noviembre de 1993./ 2.º - La actora y sus hijos convivían con el padre de la primera y abuelo de los segundos D. Diego, el cuál percibía del Instituto Nacional de la Seguridad Social pensión por incapacidad permanente total para su profesión habitual en cuantía mensual en el año 2004 de 767'60 euros, y el cual falleció el día 8 de marzo de 2004./ 3.º.- Con fecha 20 de octubre de 2006 la actora solicitó en favor de sus hijos prestación a favor de familiares por el fallecimiento de su padre, que le fue denegada mediante resolución de fecha 30 de octubre por no tener la condición de huérfano de padre y madre según lo dispuesto por el artículo 22.1.1.b) de la Orden de 13 de febrero de 1967 en relación con el artículo 176 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social resolución contra la cuál interpuso la actora reclamación previa, que le fue desestimada mediante resolución de fecha 4 de enero de este año porque “Primero: El art. 25 de la Orden de 13-02-1967 (BOE del 23), por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del régimen general, establece: Tendrán derecho al subsidio temporal en favor de familiares los hijos y hermanos que, en la fecha del hecho causante, sean mayores de 22 años y que sean solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados y reúnan las condiciones de los apartados c), d) y e) del artículo 22.1 de la presente Orden. Por tanto, no está contemplado en la Ley el subsidio temporal en favor de familiares para los nietos del causante. Segundo: En el art. 22.1.1) de la misma Orden de 13-02-1967 (BOE del 23), se señalan los requisitos para el acceso de los nietos a la pensión en favor de familiares y se detallan entre otros los siguientes: b) Ser huérfano de padre y madre. No existe duda sobre el no cumplimiento de este requisito ya que es Ud. la madre

de Sagrario, la que está solicitando la prestación en su nombre”./- 4.º.- Los hijos de la actora no tienen padre reconocido y ésta tiene reconocida una minusvalía del 65% desde el 25 de mayo de 2.001 por la que percibía una pensión no contributiva hasta que el Juzgado de lo Social número 4 de esta ciudad le reconoció la pensión de orfandad mediante sentencia de fecha 5 de mayo de 2.006 “.

**Tercero.**—Contra la anterior sentencia, el letrado del Instituto Nacional de la Seguridad Social, formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia en fecha 25 de noviembre de 2010, en la que consta el siguiente fallo: “Que desestimando el recurso de Suplicación interpuesto por la representación procesal del Instituto Nacional de la Seguridad Social, contra la sentencia de fecha 04/04/07, dictada por el Juzgado de lo Social num. Uno de Vigo, en autos 94/2007, confirmamos la sentencia recurrida.”.

**Cuarto.**—Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el letrado del Instituto Nacional de la Seguridad Social, 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 Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y Leon, sede Valladolid, el 15 de febrero de 2000, recurso 2291/99.

**Quinto.**—Se admitió a trámite el recurso, y no habiéndose personado la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso formulado.

**Sexto.**—Se señaló para la votación y fallo el día 13 de septiembre, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—El Juzgado de lo Social n.º 1 de Vigo dictó sentencia el 4 de abril de 2007, autos 94/07, estimando la demanda formulada por Doña Melisa, declarando el derecho de sus hijos, Doña Sagrario y D. Bernardino, a percibir pensión en favor de familiares, condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social a que se le abone en la cuantía que legalmente proceda, sin perjuicio de las mejoras y revalorizaciones a que haya lugar. Tal y como resulta de dicha sentencia la demandante, soltera, es madre de dos hijos, D.ª Sagrario y D. Bernardino, nacidos el 29 de junio de 1990 y el 24 de noviembre de 1993, respectivamente. Los tres convivían con D. Diego, padre de las

actora y abuelo de sus hijos, que percibía una pensión del INSS por incapacidad permanente total en cuantía mensual, en el año 2004 de 767'60 euros, habiendo fallecido D. Diego el 8 de marzo de 2004. Los hijos de la actora no tienen padre reconocido y ella tiene reconocida una minusvalía del 65% desde el 25 de mayo de 2001, por la que percibía una pensión no contributiva, hasta que el Juzgado de lo Social n.º 4 de Vigo le reconoció pensión de orfandad en sentencia de 5 de mayo de 2006. El 20 de octubre de 2006 la actora solicitó en favor de sus hijos pensión en favor de familiares por el fallecimiento de su padre, que le fue denegada mediante resolución, de 30 de octubre, por no tener sus hijos la condición de huérfanos de padre y madre.

Recurrida en suplicación por la demandada Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia dictó sentencia el 25 de noviembre de 2010, recurso 2833/07, desestimando el recurso formulado. La sentencia razona que, como se desprende del hecho probado cuarto de la resolución de instancia, los hijos de la actora no tienen padre reconocido y ésta tiene una minusvalía del 65%, reconocida desde el 25 de mayo de 2001, por la que percibía pensión no contributiva hasta que le fue reconocida pensión de orfandad mediante sentencia del Juzgado de lo Social de fecha 5 de mayo de 2006, considerando la sentencia de instancia, a la vista de tales datos, que la demandante carece de posibilidades de cumplir para con sus hijos la obligación alimenticia que le impone el artículo 154. 1.º del Código Civil, por lo que entra en juego lo dispuesto en el artículo 22.1.1 e) de la Orden 113 de febrero de 1967, procediendo reconocer a los hijos de la actora el derecho a percibir prestación a favor de familiares.

Contra dicha sentencia se interpuso por la citada demandada recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, el 15 de febrero de 2000, recurso número 2291/99, firme en el momento de publicación de la recurrida.

La parte recurrida no se ha personado, habiendo informado el Ministerio Fiscal que estima que el recurso es improcedente.

**Segundo.**—Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el presupuesto de la contradicción, tal y como lo enuncia el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente idénticas, las sentencias comparadas han emitido pronunciamientos diferentes.

La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid el 15 de febrero de 2000, recurso número 2291/99, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por D.ª Violeta contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de los de León el 15 de octubre de 1999, en autos número 508/99, seguidos a instancia de la indicada recurrente contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre prestación a favor de familiares. Consta en dicha sentencia que la actora Doña Violeta, de estado civil soltera, es madre de Eva María, nacida el 14-10-90. La actora es hija de D. Juan Miguel que falleció el 18-3-99, siendo pensionista de jubilación sobre una base reguladora de 88.432 pts. mensuales. Habiendo solicitado la actora prestación a favor de familiares le fue reconocida, pero no

a su hija Eva María. La sentencia entendió que, dados los términos en los que está redactado el artículo 22.1.1 b) de la Orden Ministerial de 13 de febrero de 1967, únicamente tienen derecho a prestación a favor de familiares los nietos que, entre otros requisitos, cumplan el de ser huérfanos de padre y madre, por lo que al no darse esta circunstancia Eva María no tiene derecho a prestación a favor de familiares, aunque los ingresos de su madre se reduzcan a una prestación temporal de un año a favor de familiares de 27.506 pts. mensuales.

Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, pues en ambos supuestos se resuelve acerca de si tiene derecho a pensión a favor de familiares el nieto que no es huérfano absoluto, pero cuyo progenitor carece de ingresos para prestarle alimentos, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios. En efecto, mientras la sentencia recurrida considera que procede el reconocimiento de la prestación, la de contraste entiende que no cabe el reconocimiento de la misma.

Cumplidos los requisitos de los artículos 217 y 222 de la Ley de Procedimiento Laboral, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

**Tercero.**—El recurrente alega infracción del artículo 176 de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 22.1.1 b) de la Orden de 13 de febrero de 1967.

Aduce, en esencia, que el citado artículo 22.1.1.b) contempla como beneficiarios de la pensión a favor de familiares a los nietos del causante que fueran “huérfanos de padre y madre”, por lo que la interpretación literal del precepto conduce, en el supuesto debatido, a denegar la prestación a favor de familiares ya que Eva María -nietas del causante- no es huérfana absoluta, pues tiene madre.

La cuestión ha sido resuelta por las sentencias de esta Sala de 10 de noviembre de 2006, recurso 2792/05 y 3 de marzo de 2009, recurso 2170/08. La última de las sentencias citadas señala lo siguiente: “2. *La doctrina establecida en nuestra sentencia de 10 de noviembre de 2006 (R. 2972/2005) puede resumirse así:*

a) La única cuestión verdaderamente controvertida se centra en determinar si el hecho de que el padre o la madre vivan, aunque hubiesen abandonado al hijo, que pasó a ser atendido por los abuelos en régimen de acogimiento, puede servir de impedimento para que, a la muerte de éstos, el nieto que reúna el resto de los requisitos exigidos, pueda ser beneficiario de la prestación a favor de familiares; quedan fuera del debate, pues, otros presupuestos condicionantes de dicha prestación, no cuestionados, tales como la convivencia del actor con el causante, y a sus expensas, y la carencia de medios de subsistencia del propio demandante.

b) De conformidad con el primer criterio hermenéutico enumerado en el art. 3.1 del Código Civil, es decir, “el sentido propio de sus palabras”, debemos atenernos a la dicción literal del art. 22.1.1.b) de la norma reglamentaria a la que alude el art. 176.1 de la LGSS, esto es, la Orden de 13 de febrero de 1967, que, de manera clara e indubitada exige a los nietos, para que puedan acceder a dicha prestación, que sean huérfanos de padre y madre, de forma que sólo el fallecimiento de ambos progenitores cumple con la exigencia de la regla, quedando vedada la aplicación analógica de las normas prevista en el art. 4.1 del Código Civil, por ausencia de la identidad de

razón, al no ser equiparable el abandono de los padres respecto de sus hijos y el fallecimiento de éstos.

c) Incluso acudiendo al criterio hermenéutico de la finalidad de la norma, se llega a la misma conclusión porque la situación protegida es el estado de necesidad y desamparo en el que se encuentra una persona cuando se ve privada de los medios elementales de vida al fallecer quien se los venía proporcionando, pero esta situación no es suficiente para la concesión de la pensión, según el texto de la norma, sino que, además, es preciso que el interesado sea huérfano de padre y madre y que, si vive uno de ellos, carezca de los medios necesarios o no esté en condiciones de prestarlos al huérfano en cuantía bastante para cubrir la deuda alimenticia que impone la patria potestad.

d) El acogimiento familiar no cambia la naturaleza de las cosas y así lo pone de manifiesto la sentencia de esta Sala de 3 de noviembre de 2004 (R. 2345/2003) que, aunque referida a la pensión de orfandad, es también aplicable ahora.

e) En aquel caso (TS 3-11-2004) hubo acogimiento familiar y se denegó la prestación reclamada, con apoyo en una doctrina que puede sintetizarse así: el artículo 108 del Código Civil (CC) distingue la filiación por naturaleza y por adopción; el acogimiento familiar, que puede ser simple, permanente o preadoptivo, produce la plena participación del menor en la vida de la familia de la persona a quien se ha encomendado, la que asume los deberes propios del contenido personal de la patria potestad, descritos en el artículo 173.1 del Código Civil, con un contenido menor que los correspondientes a la relación entre adoptante y adoptado, pues son éstas del mismo significado que las resultantes de la filiación por naturaleza; añade dicha sentencia que el acogimiento no rompe los vínculos de acogida con la familia por naturaleza y puede terminar, según lo dispuesto en los números 1.º y 2.º del apartado 3 del artículo 173 citado, bien por decisión de las personas que hayan acogido el menor, bien a petición de los padres que tengan la patria potestad, y llega a la conclusión de que no es posible, "a través de una interpretación integradora extender, sin invadir la esfera competencial del legislador, la aplicación del artículo 175.1 de la Ley General de la Seguridad Social, al menor acogido, ni tampoco que la omisión de éste en el ámbito delimitador de la norma, corresponde a un olvido legislativo".

f) La ausencia de prueba sobre la situación económica del progenitor superviviente únicamente puede parar perjuicio al solicitante de la prestación, por disponer así el art. 217.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil al imponer al actor la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión de la demanda, y si el actor pretende amparar su situación en el hecho excepcional de que el progenitor que sobrevive no está en condiciones de prestarle los auxilios necesarios, debió arbitrar las pruebas necesarias para acreditar tal extremo: esta es la doctrina de esta Sala expuesta en las sentencias de 19 de abril de 1994 y 12 de marzo de 1997 (R. 1257/94 y 3459/96).

La aplicación de la anterior doctrina al supuesto examinado conduce a la desestimación del recurso formulado. En efecto, el artículo 22.1.º de la Orden de 13 de febre-

ro de 1967 establece como requisitos, entre otros, para ser beneficiario de la pensión a favor de familiares, nietos o hermanos, que sean huérfanos de padre y madres (apartado b) y que carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos según la legislación civil (apartado e).

Atendiendo al criterio hermenéutico para la interpretación de la norma, se ha de atender al segundo dato anteriormente consignado, es decir a la situación protegida, que no es otra, que el estado de necesidad y desamparo en el que se encuentra una persona cuando desaparecen sus medios de subsistencia, al fallecer la persona que se los venía proporcionando. La concurrencia de esta circunstancia no es suficiente para el derecho a la prestación sino que, además, es preciso que el interesado sea huérfano de padre y madre o, que si vive uno de los dos, carezca de los medios necesarios para prestarle alimentos, o que los medios de los que disponga no sean suficientes para cubrir la demanda alimenticia. Esta última circunstancia es la que concurre en el presente supuesto pues, si bien es cierto que la nieta del causante tiene madre, con la que vive -no tiene padre reconocido-, la misma, con una minusvalía reconocida del 65%, cuenta como único medio de subsistencia una pensión de orfandad que, tal como ha quedado consignado en la sentencia de instancia, le proporciona unos ingresos insuficientes para cumplir con la obligación alimenticia que le viene impuesta, por el artículo 154.1.º del Código Civil.

Por todo lo razonado, procede la desestimación del recurso formulado.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

#### FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Administración de la Seguridad Social, actuando en nombre y representación del Instituto Nacional de la Seguridad Social, frente a la sentencia dictada el 15 de noviembre de 2010 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el recurso de suplicación número 2833/07, interpuesto por el citado recurrente contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Vigo, en autos número 94/07, seguidos a instancia de D.ª Melisa, actuando en nombre y representación de sus hijos menos de edad D.ª Sagrario y D. Bernardino, contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social en reclamación de prestación a favor de familiares. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional de procedencia, 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. María Luisa Segoviano Astaburuaga hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.

## SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 11-07-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3654/2010, IL 1347/2011**  
Despido improcedente: Consignación de indemnización. Para la exención total de los salarios de tramitación la consignación de la indemnización debe hacerse dentro del plazo de 48 horas desde la efectividad del despido. Si la consignación se efectúa transcurrido dicho plazo, aunque sean unas pocas horas, ha de consignarse los salarios de tramitación correspondientes desde la fecha del despido a la de la consignación. En caso de incumplimiento no hay exención de pago, y la sentencia de despido debe condenar al pago de los salarios de tramitación correspondientes desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.
- **T.S. de 13-07-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3040/2010, IL 1348/2011**  
Pensión de viudedad: Viuda divorciada sin derecho a pensión compensatoria. Reconocimiento. Aplicación de la disposición final 3ª-10 y 14 de la ley 26/09
- **T.S. de 21-07-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2773/2010, IL 1349/2011**  
Pensión de viudedad: Pareja de hecho. Reconocimiento de la pensión. Pareja que convive durante más de 6 años, tiene un hijo en común, y el causante fallece antes de la vigencia de la ley 40/07 y pocos días después de que la demandante de la pensión obtenga el divorcio.
- **T.S. de 12-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3567/2010, IL 1345/2011**  
Adif: Días adicionales de permisos reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado Público. Determinación del orden de prelación y jerarquía entre la legislación laboral y el EBEP. No se acumulan los permisos que ambas normas (convenio colectivo y ley 7/07) fijan para un mismo supuesto. Prohibición de la técnica del espiguelo.
- **T.S. de 19-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4572/2010, IL 1350/2011**  
Falta muy grave: Prescripción. Cómputo. Dies a quo. Falta continuada. El dies a quo comienza el día en que la empleadora tuvo conocimiento pleno de los hechos, el día en que los perjudicados denunciaron los hechos y la empresa conoció la posible conducta irregular del trabajador demandante. Se estima el recurso de la empresa por no proceder la estimación de la excepción de prescripción de la falta.
- **T.S. de 19-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4272/2010, IL 1351/2011**  
Prestaciones de desempleo: Devolución de prestaciones por incompatibilidad con el percibo de salarios de tramitación. La incompatibilidad sólo se extiende al período de percepción de salarios de tramitación, no al resto del período de percibo de prestaciones de desempleo, por lo que el deber de devolución sólo alcanza a la cuantía correspondiente a los días coincidentes con el percibo de los citados salarios.
- ★ **T.S. de 20-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4752/2010, IL 1352/2011**  
**En este supuesto de prestaciones en favor de familiares lo que se protege es el estado de necesidad en que se encuentra la nieta de un hombre fallecido. A pesar de que la nieta tiene madre, ésta sufre una discapacidad de más del 65% y no tiene padre conocido, por lo que, a pesar de no ser huérfana de padre y madre, la muerte de su abuelo, que era la persona que la mantenía, la sitúa en un estado de necesidad y desamparo.**  
[Véase el comentario y el texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]
- **T.S. de 21-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 14/2011, IL 1355/2011**  
Jubilación parcial: Reintegro de prestaciones por el empresario. No procede. Contrato de relevo. Es legalmente posible que el empresario formalice con un trabajador, con el que ya tiene un contrato temporal, un contrato de relevo; y nada impide que el trabajador, a su vez, esté en alta en el RETA.
- **T.S. de 21-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2010, IL 1354/2011**  
Pensión de viudedad: Determinación de contingencia. Causante en situación de incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional. No se imputa la muerte a dicha enfermedad. Para su imputación es necesario acreditar que la muerte ha sido originada por la enfermedad profesional. Derogación de la orden de 13 de febrero de 1967 por la LGSS de 1994.
- ★ **T.S. de 21-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3821/2010, IL 1356/2011**  
**Jurisdicción laboral: Competencia. Reclamación por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad extracontractual. Principio de evitación de la división de la causa.**  
[Véase el comentario y el texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]
- **T.S. de 27-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3985/2010, IL 1360/2011**  
Administración pública: Actividad de extinción y prevención de incendios. Trabajador que presta servicios para empresa

pública creada para efectuar actuaciones propias de la Administración pública de la cual depende. Sucesión de contratos para obra o servicio determinado, en las temporadas de verano. La prevención y extinción de incendios forestales responde a una necesidad normal y permanente de la empresa pública, por lo que la naturaleza del contrato es indefinido de carácter discontinuo.

- **T.S. de 27-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3135/2010, IL 1362/2011**  
 Contrato para obra o servicio determinado: Extinción. Despido improcedente. Prevención y extinción de incendios. Empresa pública.
  
- ★ **T.S. de 27-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010, IL 1359/2011**  
**Relación laboral especial de Alta Dirección: Subrogación empresarial. Absorción de empresa. La empresa absorbente se subroga en todos los derechos y obligaciones de la absorbida, incluidos los derechos laborales de los trabajadores, aunque estén sometidos a una regulación especial como es la Alta Dirección. Por ello, ante el despido declarado improcedente la empresa subrogada ha de abonar la indemnización pactada entre el alto directivo y la empresa absorbida, y ello, aunque el trabajador en el plazo legalmente establecido no haya optado por rescindir el contrato.**  
 [Véase el comentario y el texto completo en el apartado “Jurisprudencia comentada”]
  
- **T.S. de 28-09-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4376/2010, IL 1364/2011**  
 En un supuesto de sucesión de empresas, cuando un trabajador no cumple el requisito legal de habilitación administrativa para el puesto de trabajo (en este caso, vigilante de seguridad), y se procede a su despido, la empresa responsable del cese es la saliente, dado que la trabajadora no cumple un requisito esencial, la previa autorización administrativa, que afecta incluso a la configuración del contrato laboral entre empresa y trabajador. La nueva empresa adjudicataria del servicio no puede verse obligada a asumir trabajadores que no cumplen los requisitos exigidos por la ley.
  
- **T.S. de 03-10-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4649/2010, IL 1366/2011**  
 Despido improcedente: Derecho de opción. Interpretación del artículo 102 del convenio colectivo de AENA. Dicho precepto sólo otorga el derecho de opción al trabajador en supuestos de despido disciplinario declarado improcedente. El citado art. 102 no es aplicable a la declaración de despido improcedente por cese irregular en un supuesto de contrato temporal conforme a derecho.
  
- **T.S. de 04-10-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4604/2010, IL 1367/2011**  
 Iberia LAE: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo injustificadas. Trabajadores fijos de acción continuada a tiempo parcial. El convenio colectivo permite a la empresa la variación en la distribución de la jornada, pero no la reducción de la misma, y siempre condicionada a la modificación de las cargas de trabajo. La modificación de cargas de trabajo ha de ser acreditada por la empresa y en este supuesto la empresa no acredita la reducción de vuelos por lo que la sentencia confirma la sentencia de suplicación.
  
- **T.S. de 07-10-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 144/2011, IL 1368/2011**  
 La reducción de jornada propuesta por la empresa y no aceptada por los trabajadores no supone una conversión del contrato ordinario en un contrato a tiempo parcial, ya que para ello se exige el consentimiento de los trabajadores afectados, sino que se trataría de una reducción de jornada temporal por razones económicas, técnicas o de producción, con independencia de la idoneidad de la medida.
  
- **T.S. de 11-10-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4622/2010, IL 1369/2011**  
 Indemnización por despido improcedente: Relación laboral común. Reconocimiento automático de la indemnización tasada en el artículo 56-1-a del ET, sin necesidad de petición expresa del trabajador demandante.

# REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

## Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

2011

NOVIEMBRE

- ★ 22 Un trabajador en situación de incapacidad laboral durante varios años consecutivos, a quien el Derecho nacional impide disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas durante el referido período, no está facultado para acumular ilimitadamente derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante dicho período. Por lo que se refiere al período de aplazamiento más allá del cual el derecho a vacaciones anuales retribuidas podría extinguirse, debe entenderse que todo período de aplazamiento debe ser de duración sustancialmente mayor que la del período de devengo con el que guarda relación. De todo esto se deriva que no es contraria a la normativa comunitaria una legislación nacional que limite a un período de aplazamiento de quince meses, el ejercicio del derecho a las vacaciones anuales retribuidas cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones y se produzca, por tanto la acumulación de derechos a dichas vacaciones T.J.U.E. de 22/11/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-214/10 ..... J 1344/2011

## Tribunal Supremo

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------	-----	----------	----------

2011

JULIO

- |    |   |  |    |   |  |
|----|---|--|----|---|--|
| 11 | Salarios de tramitación. Reducción. No procede. Consignación de indemnización fuera de plazo<br>T.S. Sala de lo Social de 11/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3654/2010 ..... J 1347/2011 |  | 13 | Pensión de viudedad. Viuda divorciada del causante sin pensión compensatoria<br>T.S. Sala de lo Social de 13/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3040/2010 ..... J 1348/2011 |  |
|    |   |  | 21 | Pensión de viudedad. Pareja de hecho<br>T.S. Sala de lo Social de 21/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2773/2010 ..... J 1349/2011   |  |

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>SEPTIEMBRE</b>					
12	Adif. Permisos adicionales por asuntos propios T.S. Sala de lo Social de 12/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3567/2010	J 1345/2011	27	Contrato para obra o servicio determinado. Extinción. Despido improcedente. Empresa pública T.S. Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3135/2010	J 1362/2011
19	Despido disciplinario. Cómputo de la prescripción de la falta. Faltas continuadas T.S. Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4572/2010	J 1350/2011	27	Libertad sindical. Vulneración. Negociación colectiva T.S. Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación n.º 134/2010	J 1361/2011
19	Prestaciones de desempleo. Salarios de tramitación. Alcance de la incompatibilidad T.S. Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4272/2010	J 1351/2011	27	Recurso-demanda de revisión. Cuestión prejudicial penal. Requisitos T.S. Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Revisión n.º 12/2011	J 1363/2011
20	Conflicto colectivo. Empresas de Seguridad. Permiso retribuido por asuntos propios T.S. Sala de lo Social de 20/09/2011, Recurso de Casación n.º 165/2010	J 1353/2011	★ 27	<b>Relación laboral especial de Alta Dirección: Subrogación empresarial. Absorción de empresa. La empresa absorbente se subroga en todos los derechos y obligaciones de la absorbida, incluidos los derechos laborales de los trabajadores, aunque estén sometidos a una regulación especial como es la Alta Dirección. Por ello, ante el despido declarado improcedente la empresa subrogada ha de abonar la indemnización pactada entre el alto directivo y la empresa absorbida, y ello, aunque el trabajador en el plazo legalmente establecido no haya optado por rescindir el contrato.</b> T.S. Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010	J 1359/2011
★ 20	<b>En este supuesto de prestaciones en favor de familiares lo que se protege es el estado de necesidad en que se encuentra la nieta de un hombre fallecido. A pesar de que la nieta tiene madre, ésta sufre una discapacidad de más del 65% y no tiene padre conocido, por lo que, a pesar de no ser huérfana de padre y madre, la muerte de su abuelo, que era la persona que la mantenía, la sitúa en un estado de necesidad y desamparo.</b> T.S. Sala de lo Social de 20/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4752/2010	J 1352/2011		[Véase el comentario y texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	
21	Jubilación parcial. Contrato de relevo T.S. Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 14/2011	J 1355/2011	28	Conflicto colectivo. Jubilación parcial anticipada. Indemnización T.S. Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación n.º 215/2010	J 1343/2011
21	Pensión de viudedad. Determinación de la contingencia causante del fallecimiento T.S. Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2010	J 1354/2011	28	Conflicto colectivo. Principado de Asturias. Fondos de acción social T.S. Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación n.º 25/2011	J 1365/2011
★ 21	<b>Jurisdicción laboral: Competencia. Reclamación por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad extracontractual. Principio de evitación de la división de la causa.</b> T.S. Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3821/2010	J 1356/2011	28	Despido. Sucesión de contratados de servicio de seguridad. Subrogación empresarial T.S. Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4376/2010	J 1364/2011
	[Véase el comentario y texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]		<b>OCTUBRE</b>		
22	Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento. Impugnación de convenio colectivo T.S. Sala de lo Social de 22/09/2011, Recurso de Casación n.º 203/2010	J 1357/2011	3	AENA. Despido improcedente. Contratación temporal. Derecho de opción T.S. Sala de lo Social de 03/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4649/2010	J 1366/2011
22	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Condición más beneficiosa T.S. Sala de lo Social de 22/09/2011, Recurso de Casación n.º 204/2010	J 1358/2011	4	Iberia LAE. Trabajadores fijos a tiempo parcial. Reducción de jornada T.S. Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4604/2010	J 1367/2011
27	Administración pública. Contratos temporales. Contrato indefinido discontinuo T.S. Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3985/2010	J 1360/2011	7	Jornada de trabajo. Reducción unilateral por la empresa T.S. Sala de lo Social de 07/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 144/2011	J 1368/2011
			11	Conflicto colectivo. Doble escala retributiva T.S. Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación n.º 146/2010	J 1370/2011

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
11	Despido improcedente. Relación laboral común. Indemnización T.S. Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4622/2010 .....	J 1369/2011	20	Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos T.S. Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008 .....	J 1371/2011

### Audiencia Nacional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>2011</b>			<b>OCTUBRE</b>		
<b>JULIO</b>					
21	Derecho de libertad sindical. Reducción salarial. Decreto ley 8/2010 A.N. Sala de lo Social n.º 119/2011 de 21/07/2011, Consulta n.º 151/2010 .....	J 1374/2011	27	Conflicto colectivo. Complemento personal. Naturaleza. Complemento absorbible A.N. Sala de lo Social n.º 147/2011 de 27/10/2011, Conflicto Colectivo n.º 182/2011 .....	J 1373/2011
			27	Jurisdicción laboral. Incompetencia. Acuerdo en ERE A.N. Sala de lo Social n.º 146/2011 de 27/10/2011, Conflicto Colectivo n.º 181/2011 .....	J 1372/2011

### Tribunales Superiores de Justicia

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>Tribunal Superior de Justicia de Aragón</b>					
<b>2011</b>					
<b>JULIO</b>					
20	Ayuntamiento. Convenio colectivo de la construcción. Incremento y reducción salarial T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 560/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 473/2011 .....	J 1396/2011	22	Reintegro de prestaciones de desempleo. No proceden. Salarios de tramitación no percibidos T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2096/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1571/2011 .....	J 1403/2011
★ 20	<b>Extinción del contrato por causas objetivas. Causas económicas. Reforma introducida por la ley 35/10. Requisitos. No es necesario que las pérdidas afecten a la viabilidad de la empresa, basta con la posibilidad de “que puedan afectar” a la viabilidad o el empleo de la empresa para que el despido objetivo sea procedente.</b> T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 556/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 494/2011 .....	J 1395/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León</b>		
			<b>2011</b>		
			<b>JULIO</b>		
			13	Extinción del contrato de trabajo. Ayuntamiento. Externalización del servicio T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 417/2011 de 13/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 411/2011 .....	J 1383/2011
			<b>OCTUBRE</b>		
			20	Accidente de trabajo. Indemnización. No se aprecia culpabilidad de la empresa T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 550/2011 de 20/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 543/2011 .....	J 1405/2011
<b>Tribunal Superior de Justicia de Asturias</b>					
<b>2011</b>					
<b>JULIO</b>					
1	Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1857/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1117/2011 .....	J 1379/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha</b>		
22	Pensión de viudedad. Separada sin derecho a pensión compensatoria T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2095/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1460/2011 .....	J 1402/2011	<b>2011</b>		
			<b>JULIO</b>		
			12	Preaviso electoral. Centro de trabajo T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 806/2011 de 12/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 658/2011 .....	J 1382/2011

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
18	Contrato de interinidad por sustitución de trabajadora. Inexistencia de fraude de ley T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 837/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 714/2011 .....	J 1386/2011	5	Conflicto colectivo. Contratos temporales. Cláusula abusiva T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3442/2011 de 05/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1850/2011 .....	J 1380/2011
18	Derecho a la pensión de viudedad. Divorciada que ha padecido violencia de género T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 843/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 168/2011 .....	J 1384/2011	18	Incompetencia jurisdiccional. Inexistencia de relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3854/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1491/2011 .....	J 1388/2011
18	Despido disciplinario procedente. Apropiación de bienes de la empresa. Quiebra de confianza T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 839/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 730/2011 .....	J 1387/2011	20	Despido disciplinario. Inexistencia de vulneración de derechos fundamentales T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3832/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1344/2011 .....	J 1394/2011
18	Despido improcedente. No se acreditan en la carta de despido las conductas imputadas T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 835/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 700/2011 .....	J 1385/2011	20	Traslado de centro de trabajo. Procedencia T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3775/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 2339/2011 .....	J 1393/2011
19	Despido disciplinario. Incumplimiento grave y culpable T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 847/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 598/2011 .....	J 1391/2011	★ 20	<b>Conflicto colectivo: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Aumento de la jornada en media hora semanal. Razonable y adecuada a las necesidades de la empresa dando mejor respuesta a la demanda del mercado. Modificación de condiciones laborales reconocidas en convenio colectivo: Es necesario un acuerdo colectivo de modificación.</b> T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3745/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1028/2011 .....	J 1397/2011
19	Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011 .....	J 1390/2011		[Véase el comentario y texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	
<p><b>Tribunal Superior de Justicia de Cataluña</b>  <b>2011</b>  <b>AGOSTO</b></p>			22	Conflicto colectivo. Desestimación. Condición más beneficiosa. Absorción y compensación T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3811/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5607/2010 .....	J 1400/2011
3	Reducción salarial del 5% respecto del personal laboral dependiente de las empresas con forma jurídica de empresas públicas o consorcio T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 18/2011 de 03/08/2011, Recurso de Suplicación n.º 34/2010 .....	J 1404/2011	<p><b>Tribunal Superior de Justicia de La Rioja</b>  <b>2011</b>  <b>JULIO</b></p>		
<p><b>Tribunal Superior de Justicia de Extremadura</b>  <b>2011</b>  <b>JULIO</b></p>			1	Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 257/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 274/2011 .....	J 1377/2011
19	Reingreso tras excedencia voluntaria. Derecho preferente T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 343/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 251/2011 .....	J 1392/2011	<p><b>Tribunal Superior de Justicia de Madrid</b>  <b>2011</b>  <b>JULIO</b></p>		
<p><b>Tribunal Superior de Justicia de Galicia</b>  <b>2011</b>  <b>JULIO</b></p>			1	Relación laboral. Existencia. Administración pública T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 638/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5514/2010 .....	J 1378/2011
1	Contrato para obra o servicio determinado. Extinción T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3421/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 2049/2011 .....	J 1376/2011			

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
8	Despido disciplinario. Improcedente T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 650/2011 de 08/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1874/2011 .....	J 1381/2011	22	Recargo de prestaciones. Incumplimiento de medidas de seguridad T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 547/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3111/2011 .....	J 1401/2011
18	Despido disciplinario. Concurrencia des- leal T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 517/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3191/2011 .....	J 1389/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia del País Vasco</b>		
21	Extinción del contrato de trabajo. Contro- lador de tráfico aéreo T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 672/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 804/2011	J 1398/2011	<b>2011</b>		
21	Tutela de libertad sindical. Garantía de in- demnidad. Ausencia de indicios de vulne- ración del derecho T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 654/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3536/2011 .....	J 1399/2011	<b>JUNIO</b>		
			21	Extinción del contrato por causas objeti- vas. Procedencia T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 21/06/2011, Recurso de Suplicación n.º 1321/2011 .....	J 1375/2011

### Audiencias Provinciales

Día	Síntesis	Marginal
<b>Audiencia Provincial de Valencia</b>		
<b>2011</b>		
<b>SEPTIEMBRE</b>		
12	Delito de extorsión y amenazas. Absolu- ción. Valoración de la prueba A.P. Valencia n.º 623/2011 de 12/09/2011, Recur- so de Apelación n.º 279/2011 .....	J 1346/2011

# REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

## ACCIDENTES DE TRABAJO

### Indemnización

Jurisdicción laboral. Competencia. Acción de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3821/2010, IL J 1356/2011

Accidente de trabajo. Indemnización. No se aprecia culpabilidad de la empresa:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 550/2011 de 20/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 543/2011, IL J 1405/2011

### Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 257/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 274/2011, IL J 1377/2011

Recargo de prestaciones. Incumplimiento de medidas de seguridad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 547/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3111/2011, IL J 1401/2011

## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### Contratos

Administración pública. Contratos temporales. Contrato indefinido discontinuo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3985/2010, IL J 1360/2011

Contrato para obra o servicio determinado. Extinción. Despido improcedente. Empresa pública:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3135/2010, IL J 1362/2011

Extinción del contrato de trabajo. Ayuntamiento. Externalización del servicio:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 417/2011 de 13/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 411/2011, IL J 1383/2011

Relación laboral. Existencia. Administración pública:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 638/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5514/2010, IL J 1378/2011

### Despido

Extinción del contrato de trabajo. Ayuntamiento. Externalización del servicio:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 417/2011 de 13/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 411/2011, IL J 1383/2011

### Indefinido

Administración pública. Contratos temporales. Contrato indefinido discontinuo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3985/2010, IL J 1360/2011

### Personal laboral

Extinción del contrato de trabajo. Ayuntamiento. Externalización del servicio:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 417/2011 de 13/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 411/2011, IL J 1383/2011

### Salarios

Reducción salarial del 5% respecto del personal laboral dependiente de las empresas con forma jurídica de empresas públicas o consorcio:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 18/2011 de 03/08/2011, Recurso de Suplicación n.º 34/2010, IL J 1404/2011

### Temporal

Administración pública. Contratos temporales. Contrato indefinido discontinuo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3985/2010, IL J 1360/2011

Contrato para obra o servicio determinado. Extinción. Despido improcedente. Empresa pública:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3135/2010, IL J 1362/2011

## ALTA DIRECCIÓN

Subrogación empresarial. Alta dirección. Indemnización por despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010, IL J 1359/2011

## ARTISTAS

### Espectáculos públicos

Incompetencia jurisdiccional. Inexistencia de relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3854/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1491/2011, IL J 1388/2011

## CALIFICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Relación laboral. Existencia. Administración pública:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 638/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5514/2010, IL J 1378/2011

## CARTA DE DESPIDO

Despido improcedente. No se acreditan en la carta de despido las conductas imputadas:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 835/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 700/2011, IL J 1385/2011

Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011

## COMPETENCIA DESLEAL

Despido disciplinario. Concurrencia desleal:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 517/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3191/2011, IL J 1389/2011

## CONCURRENCIA DESLEAL

Despido disciplinario. Concurrencia desleal:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 517/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3191/2011, IL J 1389/2011

## CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Conflicto colectivo. Doble escala retributiva:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación n.º 146/2010, IL J 1370/2011

## Liquidación y pago

### Compensación y absorción

Conflicto colectivo. Desestimación. Condición más beneficiosa. Absorción y compensación:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3811/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5607/2010, IL J 1400/2011

### Revisión salarial

Derecho de libertad sindical. Reducción salarial. Decreto ley 8/2010:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 119/2011 de 21/07/2011, Consulta n.º 151/2010, IL J 1374/2011

Ayuntamiento. Convenio colectivo de la construcción. Incremento y reducción salarial:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 560/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 473/2011, IL J 1396/2011

## CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Condición más beneficiosa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/09/2011, Recurso de Casación n.º 204/2010, IL J 1358/2011

Conflicto colectivo. Desestimación. Condición más beneficiosa. Absorción y compensación:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3811/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5607/2010, IL J 1400/2011

## CONFLICTOS COLECTIVOS

Reducción salarial del 5% respecto del personal laboral dependiente de las empresas con forma jurídica de empresas públicas o consorcio:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 18/2011 de 03/08/2011, Recurso de Suplicación n.º 34/2010, IL J 1404/2011

## Desestimación

Conflicto colectivo. Doble escala retributiva:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/10/2011, Recurso de Casación n.º 146/2010, IL J 1370/2011

Conflicto colectivo. Empresas de Seguridad. Permiso retribuido por asuntos propios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2011, Recurso de Casación n.º 165/2010, IL J 1353/2011

Conflicto colectivo. Jubilación parcial anticipada. Indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación n.º 215/2010, IL J 1343/2011

Conflicto colectivo. Complemento personal. Naturaleza. Complemento absorbible:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 147/2011 de 27/10/2011, Conflicto Colectivo n.º 182/2011, IL J 1373/2011

Derecho de libertad sindical. Reducción salarial. Decreto ley 8/2010:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 119/2011 de 21/07/2011, Consulta n.º 151/2010, IL J 1374/2011

Conflicto colectivo. Desestimación. Condición más beneficiosa. Absorción y compensación:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3811/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5607/2010, IL J 1400/2011

**Estimación**

- Conflicto colectivo. Principado de Asturias. Fondos de acción social:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación n.º 25/2011, IL J 1365/2011
- Conflicto colectivo. Contratos temporales. Cláusula abusiva:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3442/2011 de 05/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1850/2011, IL J 1380/2011

**Procedimiento**

- Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento. Impugnación de convenio colectivo:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/09/2011, Recurso de Casación n.º 203/2010, IL J 1357/2011

**Contrato para obra o servicio determinados**

- Contrato para obra o servicio determinado. Extinción. Despido improcedente. Empresa pública:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3135/2010, IL J 1362/2011

**CONTRATO DE TRABAJO**

**Alta dirección**

- Subrogación empresarial. Alta dirección. Indemnización por despido:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010, IL J 1359/2011

**Contenido**

- Conflicto colectivo. Contratos temporales. Cláusula abusiva:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3442/2011 de 05/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1850/2011, IL J 1380/2011

**Contrato de relevo**

- Jubilación parcial. Contrato de relevo:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 14/2011, IL J 1355/2011

**Extinción por causas económicas**

- Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente:
  - T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 556/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 494/2011, IL J 1395/2011

**Extinción por causas objetivas**

- Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente:
  - T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 556/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 494/2011, IL J 1395/2011
- Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:
  - T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011
- Extinción del contrato por causas objetivas. Procedencia:
  - T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 21/06/2011, Recurso de Suplicación n.º 1321/2011, IL J 1375/2011

**Obra o servicio determinado**

- Contrato para obra o servicio determinado. Extinción. Despido improcedente. Empresa pública:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3135/2010, IL J 1362/2011
- Contrato para obra o servicio determinado. Extinción:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3421/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 2049/2011, IL J 1376/2011

**CONVENIOS COLECTIVOS**

**Contenido**

- Conflicto colectivo. Principado de Asturias. Fondos de acción social:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación n.º 25/2011, IL J 1365/2011

**Revisión salarial**

- Ayuntamiento. Convenio colectivo de la construcción. Incremento y reducción salarial:
  - T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 560/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 473/2011, IL J 1396/2011

**DAÑOS Y PERJUICIOS**

- Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo:
  - T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1857/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1117/2011, IL J 1379/2011

**DELEGADOS SINDICALES**

- Tutela de libertad sindical. Garantía de indemnidad. Ausencia de indicios de vulneración del derecho:
  - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 654/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3536/2011, IL J 1399/2011

**DEMANDA**

**De revisión**

- Recurso-demanda de revisión. Cuestión prejudicial penal. Requisitos:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Revisión n.º 12/2011, IL J 1363/2011

**DERECHOS FUNDAMENTALES**

- Despido disciplinario. Inexistencia de vulneración de derechos fundamentales:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3832/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1344/2011, IL J 1394/2011

**DESEMPLEO**

**Incompatibilidad**

- Prestaciones de desempleo. Salarios de tramitación. Alcance de la incompatibilidad:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4272/2010, IL J 1351/2011

**Reintegro de prestaciones indebidas**

- Prestaciones de desempleo. Salarios de tramitación. Alcance de la incompatibilidad:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4272/2010, IL J 1351/2011
- Reintegro de prestaciones de desempleo. No proceden. Salarios de tramitación no percibidos:
  - T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2096/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1571/2011, IL J 1403/2011

**DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Despido disciplinario**

- Despido disciplinario. Inexistencia de vulneración de derechos fundamentales:
  - T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3832/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1344/2011, IL J 1394/2011

**Incumplimiento grave y culpable**

- Despido disciplinario. Incumplimiento grave y culpable:
  - T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 847/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 598/2011, IL J 1391/2011
- Despido disciplinario procedente. Apropiación de bienes de la empresa. Quiebra de confianza:
  - T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 839/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 730/2011, IL J 1387/2011

**Salarios de tramitación**

- Salarios de tramitación. Reducción. No procede. Consignación de indemnización fuera de plazo:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3654/2010, IL J 1347/2011

**Extinción del contrato por causas objetivas (fundamentación)**

- Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente:
  - T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 556/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 494/2011, IL J 1395/2011
- Extinción del contrato de trabajo. Ayuntamiento. Externalización del servicio:
  - T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 417/2011 de 13/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 411/2011, IL J 1383/2011
- Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:
  - T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011

**DESPIDO**

**Carta de despido**

- Despido improcedente. No se acreditan en la carta de despido las conductas imputadas:
  - T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 835/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 700/2011, IL J 1385/2011
- Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:
  - T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011

**Contrato para obra o servicio determinado**

- Contrato para obra o servicio determinado. Extinción. Despido improcedente. Empresa pública:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3135/2010, IL J 1362/2011

**De cargo de alta dirección**

- Subrogación empresarial. Alta dirección. Indemnización por despido:
  - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010, IL J 1359/2011

**Disciplinario**

**Improcedente**

- Despido disciplinario. Improcedente:
  - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 650/2011 de 08/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1874/2011, IL J 1381/2011
- Despido disciplinario. Improcedente:
  - T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 650/2011 de 08/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1874/2011, IL J 1381/2011

**Indemnización**

- Despido improcedente. Relación laboral común. Indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/10/2011. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4622/2010, IL J 1369/2011
- Extinción del contrato de trabajo. Ayuntamiento. Externalización del servicio:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 417/2011 de 13/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 411/2011, IL J 1383/2011

#### Opción

- AENA. Despido improcedente. Contratación temporal. Derecho de opción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4649/2010, IL J 1366/2011

#### Salarios de tramitación

- Prestaciones de desempleo. Salarios de tramitación. Alcance de la incompatibilidad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4272/2010, IL J 1351/2011
- Salarios de tramitación. Reducción. No procede. Consignación de indemnización fuera de plazo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3654/2010, IL J 1347/2011

#### ELECCIONES SINDICALES

- Preaviso electoral. Centro de trabajo:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 806/2011 de 12/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 658/2011, IL J 1382/2011

#### EMPRESA

##### Gestión de la prevención

- Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:
- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

#### EMPRESARIO Y EMPRESA

##### Centro de trabajo y empresa

- Preaviso electoral. Centro de trabajo:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 806/2011 de 12/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 658/2011, IL J 1382/2011

##### Sucesión de empresa

- Despido. Sucesión de contratados de servicio de seguridad. Subrogación empresarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4376/2010, IL J 1364/2011
- Subrogación empresarial. Alta dirección. Indemnización por despido:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010, IL J 1359/2011

#### ENFERMEDAD PROFESIONAL

##### Incapacidad permanente total

- Pensión de viudedad. Determinación de la contingencia causante del fallecimiento:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2010, IL J 1354/2011

#### EXCEDENCIAS

##### Funcionarios de la Administración local

- Reingreso tras excedencia voluntaria. Derecho preferente:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 343/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 251/2011, IL J 1392/2011

#### EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

- Jurisdicción laboral. Incompetencia. Acuerdo en ERE:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 146/2011 de 27/10/2011, Conflicto Colectivo n.º 181/2011, IL J 1372/2011

#### EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 556/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 494/2011, IL J 1395/2011

##### Causas objetivas

- Extinción del contrato de trabajo. Ayuntamiento. Externalización del servicio:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 417/2011 de 13/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 411/2011, IL J 1383/2011
- Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011

##### Despido disciplinario

- Despido disciplinario. Incumplimiento grave y culpable:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 847/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 598/2011, IL J 1391/2011

- Despido disciplinario procedente. Apropiación de bienes de la empresa. Quebra de confianza:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 839/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 730/2011, IL J 1387/2011
- Despido disciplinario. Inexistencia de vulneración de derechos fundamentales:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3832/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1344/2011, IL J 1394/2011

#### Despido improcedente

- Despido improcedente. No se acreditan en la carta de despido las conductas imputadas:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 835/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 700/2011, IL J 1385/2011

#### Despido por causas objetivas

- Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011
- Extinción del contrato por causas objetivas. Procedencia:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 21/06/2011, Recurso de Suplicación n.º 1321/2011, IL J 1375/2011

#### Despido procedente

- Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente:
- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 556/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 494/2011, IL J 1395/2011
- Despido disciplinario procedente. Apropiación de bienes de la empresa. Quebra de confianza:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 839/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 730/2011, IL J 1387/2011
- Extinción del contrato por causas objetivas. Procedencia:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 21/06/2011, Recurso de Suplicación n.º 1321/2011, IL J 1375/2011

#### Despido

##### Salarios de tramitación

- Salarios de tramitación. Reducción. No procede. Consignación de indemnización fuera de plazo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3654/2010, IL J 1347/2011

##### Por causas objetivas

##### Consignación presupuestaria insuficiente

- Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011

##### Por cumplimiento de lo pactado

##### Condiciones resolutorias

- Conflicto colectivo. Contratos temporales. Cláusula abusiva:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3442/2011 de 05/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1850/2011, IL J 1380/2011

##### Por voluntad de los sujetos

##### Dimisión extraordinaria o causal del trabajador

- Extinción del contrato de trabajo. Controlador de tráfico aéreo:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 672/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 804/2011, IL J 1398/2011

##### Voluntad del trabajador

- Extinción del contrato de trabajo. Controlador de tráfico aéreo:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 672/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 804/2011, IL J 1398/2011

#### EXTORSIÓN

- Delito de extorsión y amenazas. Absolución. Valoración de la prueba:
- A.P. Valencia n.º 623/2011 de 12/09/2011, Recurso de Apelación n.º 279/2011, IL J 1346/2011

#### INCAPACIDAD TEMPORAL

##### Vacaciones

- Límite a la compensación económica de vacaciones anuales no disfrutadas por causa de enfermedad:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22/11/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-214/10, IL J 1344/2011

#### INCOMPETENCIA DE JURISDICCIÓN

- Incompetencia jurisdiccional. Inexistencia de relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3854/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1491/2011, IL J 1388/2011

##### Reparación integral

- Jurisdicción laboral. Competencia. Acción de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3821/2010, IL J 1356/2011

## INDEMNIZACIÓN

### Por daños y perjuicios

Jurisdicción laboral. Competencia. Acción de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3821/2010, IL J 1356/2011

Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1857/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1117/2011, IL J 1379/2011

Accidente de trabajo. Indemnización. No se aprecia culpabilidad de la empresa:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 550/2011 de 20/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 543/2011, IL J 1405/2011

## INFRACCIONES Y SANCIONES

### Prescripción de las infracciones

Despido disciplinario. Cómputo de la prescripción de la falta. Faltas continuadas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4572/2010, IL J 1350/2011

## INFRACCIONES

### Faltas laborales

Despido disciplinario. Cómputo de la prescripción de la falta. Faltas continuadas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4572/2010, IL J 1350/2011

### Prevención de riesgos laborales

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

## INTERINIDAD (CONTRATO DE)

Contrato de interinidad por sustitución de trabajadora. Inexistencia de fraude de ley:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 837/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 714/2011, IL J 1386/2011

## JUBILACIÓN

### Contrato de relevo-jubilación parcial

Jubilación parcial. Contrato de relevo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 14/2011, IL J 1355/2011

## JURISDICCIÓN SOCIAL

### Competencia

Jurisdicción laboral. Competencia. Acción de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3821/2010, IL J 1356/2011

### Incompetencia

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Acuerdo en ERE:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 146/2011 de 27/10/2011, Conflicto Colectivo n.º 181/2011, IL J 1372/2011

Incompetencia jurisdiccional. Inexistencia de relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3854/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1491/2011, IL J 1388/2011

## LIBERTAD SINDICAL

Delito de extorsión y amenazas. Absolución. Valoración de la prueba:

- A.P. Valencia n.º 623/2011 de 12/09/2011, Recurso de Apelación n.º 279/2011, IL J 1346/2011

### Conflictos colectivos

Derecho de libertad sindical. Reducción salarial. Decreto ley 8/2010:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 119/2011 de 21/07/2011, Consulta n.º 151/2010, IL J 1374/2011

### Tutela del derecho fundamental

Libertad sindical. Vulneración. Negociación colectiva:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación n.º 134/2010, IL J 1361/2011

Tutela de libertad sindical. Garantía de indemnidad. Ausencia de indicios de vulneración del derecho:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 654/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3536/2011, IL J 1399/2011

## MEJORAS VOLUNTARIAS

### Premio por jubilación

Conflicto colectivo. Jubilación parcial anticipada. Indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación n.º 215/2010, IL J 1343/2011

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Iberia LAE. Trabajadores fijos a tiempo parcial. Reducción de jornada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4604/2010, IL J 1367/2011

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales.

Modificación de jornada:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3745/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1028/2011, IL J 1397/2011

## Movilidad

### Geográfica

Traslado de centro de trabajo. Procedencia:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3775/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 2339/2011, IL J 1393/2011

### Sustancial de las condiciones de trabajo

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Condición más beneficiosa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/09/2011, Recurso de Casación n.º 204/2010, IL J 1358/2011

## MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión en favor de familiares. Nietos con madre y sin padre conocido.

Estado de necesidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4752/2010, IL J 1352/2011

### Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2773/2010, IL J 1349/2011

Pensión de viudedad. Viuda divorciada del causante sin pensión compensatoria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3040/2010, IL J 1348/2011

Pensión de viudedad. Separada sin derecho a pensión compensatoria:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2095/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1460/2011, IL J 1402/2011

Derecho a la pensión de viudedad. Divorciada que ha padecido violencia de género:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 843/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 168/2011, IL J 1384/2011

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### Libertad sindical

Libertad sindical. Vulneración. Negociación colectiva:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación n.º 134/2010, IL J 1361/2011

### Sujetos negociadores

#### Legitimación para negociar

Libertad sindical. Vulneración. Negociación colectiva:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación n.º 134/2010, IL J 1361/2011

## PENSIÓN

### De viudedad

Derecho a la pensión de viudedad. Divorciada que ha padecido violencia de género:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 843/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 168/2011, IL J 1384/2011

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Instrumentos para su gestión y aplicación

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

## PRESCRIPCIÓN

### De falta

Despido disciplinario. Cómputo de la prescripción de la falta. Faltas continuadas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4572/2010, IL J 1350/2011

### Interrupción

Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1857/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1117/2011, IL J 1379/2011

## PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

### Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2773/2010, IL J 1349/2011

Pensión de viudedad. Viuda divorciada del causante sin pensión compensatoria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3040/2010, IL J 1348/2011

Pensión de viudedad. Separada sin derecho a pensión compensatoria:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2095/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1460/2011, IL J 1402/2011

Derecho a la pensión de viudedad. Divorciada que ha padecido violencia de género:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 843/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 168/2011, IL J 1384/2011

## Prestaciones en favor de familiares

Pensión en favor de familiares. Nietos con madre y sin padre conocido. Estado de necesidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4752/2010, IL J 1352/2011

## PRESTACIONES

### Jubilación

#### Contrato de relevo jubilación parcial

Jubilación parcial. Contrato de relevo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 14/2011, IL J 1355/2011

### Viudedad

Derecho a la pensión de viudedad. Divorciada que ha padecido violencia de género:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 843/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 168/2011, IL J 1384/2011

## PROCEDIMIENTO LABORAL

### Conflicto colectivo

Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento. Impugnación de convenio colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/09/2011, Recurso de Casación n.º 203/2010, IL J 1357/2011

### Inadecuación

Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento. Impugnación de convenio colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/09/2011, Recurso de Casación n.º 203/2010, IL J 1357/2011

### Prueba

#### Prueba documental

Despido improcedente. No se acreditan en la carta de despido las conductas imputadas:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 835/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 700/2011, IL J 1385/2011

#### Prueba testifical

Despido improcedente. No se acreditan en la carta de despido las conductas imputadas:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 835/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 700/2011, IL J 1385/2011

### Recurso de revisión

Recurso-demanda de revisión. Cuestión prejudicial penal. Requisitos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Revisión n.º 12/2011, IL J 1363/2011

## PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO)

### Disposiciones generales

#### Reingreso al servicio activo

Reingreso tras excedencia voluntaria. Derecho preferente:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 343/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 251/2011, IL J 1392/2011

## PRUEBA

### Documental

Despido improcedente. No se acreditan en la carta de despido las conductas imputadas:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 835/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 700/2011, IL J 1385/2011

### Medios de prueba

Despido disciplinario procedente. Apropiación de bienes de la empresa. Quiebra de confianza:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 839/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 730/2011, IL J 1387/2011

## RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEADES PROFESIONALES

### Procedente

Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 257/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 274/2011, IL J 1377/2011

Recargo de prestaciones. Incumplimiento de medidas de seguridad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 547/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3111/2011, IL J 1401/2011

## Requisitos del recargo

Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 257/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 274/2011, IL J 1377/2011

Recargo de prestaciones. Incumplimiento de medidas de seguridad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 547/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3111/2011, IL J 1401/2011

## Sujetos responsables

Recargo de prestaciones. Incumplimiento de medidas de seguridad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 547/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 3111/2011, IL J 1401/2011

## RECLAMACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

Accidente de trabajo. Indemnización. No se aprecia culpabilidad de la empresa:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 550/2011 de 20/10/2011, Recurso de Suplicación n.º 543/2011, IL J 1405/2011

## RECURSO DE SUPLICACIÓN

### Legitimación

Preaviso electoral. Centro de trabajo:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 806/2011 de 12/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 658/2011, IL J 1382/2011

## REDUCCIÓN DE JORNADA

Iberia LAE. Trabajadores fijos a tiempo parcial. Reducción de jornada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4604/2010, IL J 1367/2011

Jornada de trabajo. Reducción unilateral por la empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 144/2011, IL J 1368/2011

## RELACIÓN LABORAL

### Existencia

Relación laboral. Existencia. Administración pública:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 638/2011 de 01/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5514/2010, IL J 1378/2011

## RELACIONES LABORALES ESPECIALES

### Artistas en espectáculos públicos

Incompetencia jurisdiccional. Inexistencia de relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3854/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1491/2011, IL J 1388/2011

### Directivos o personal de alta dirección

Subrogación empresarial. Alta dirección. Indemnización por despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010, IL J 1359/2011

## REPRESENTACIÓN

### Sindical

Delito de extorsión y amenazas. Absolución. Valoración de la prueba:

- A.P. Valencia n.º 623/2011 de 12/09/2011, Recurso de Apelación n.º 279/2011, IL J 1346/2011

## RESPONSABILIDAD CIVIL

### Responsabilidad contractual y extracontractual en el Código Civil

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

## RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

## RESPONSABILIDAD

### Requisitos de la culpa extracontractual

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

### Responsabilidad extracontractual

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

## SALARIO

### Absorción y compensación

Conflicto colectivo. Complemento personal. Naturaleza. Complemento absorbible:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 147/2011 de 27/10/2011, Conflicto Colectivo n.º 182/2011, IL J 1373/2011

Conflicto colectivo. Desestimación. Condición más beneficiosa. Absorción y compensación:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3811/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 5607/2010, IL J 1400/2011

### Reducción

Reducción salarial del 5% respecto del personal laboral dependiente de las empresas con forma jurídica de empresas públicas o consorcio:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 18/2011 de 03/08/2011, Recurso de Suplicación n.º 34/2010, IL J 1404/2011

### Vacaciones

Límite a la compensación económica de vacaciones anuales no disfrutadas por causa de enfermedad:  
 • Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22/11/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-214/10, IL J 1344/2011

## SEGURIDAD SOCIAL

### Prestaciones económicas

#### Por muerte y supervivencia

Pensión en favor de familiares. Nietos con madre y sin padre conocido. Estado de necesidad:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social n.º 20/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4752/2010, IL J 1352/2011

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

#### Responsabilidad civil

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

#### Responsabilidad penal

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

## SENTENCIA

### Incongruencia

Despido objetivo. Ayuntamiento. Descenso urbanístico y recorte económico:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 849/2011 de 19/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 633/2011, IL J 1390/2011

## SINDICATOS

### Acción sindical

Delito de extorsión y amenazas. Absolución. Valoración de la prueba:  
 • A.P. Valencia n.º 623/2011 de 12/09/2011, Recurso de Apelación n.º 279/2011, IL J 1346/2011

### Libertad sindical

Libertad sindical. Vulneración. Negociación colectiva:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación n.º 134/2010, IL J 1361/2011

## SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Despido. Sucesión de contratados de servicio de seguridad. Subrogación empresarial:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4376/2010, IL J 1364/2011

## SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Despido. Sucesión de contratados de servicio de seguridad. Subrogación empresarial:

• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4376/2010, IL J 1364/2011

Subrogación empresarial. Alta dirección. Indemnización por despido:

• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4146/2010, IL J 1359/2011

## TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

Accidente de trabajo. Responsabilidad civil. Prevención de riesgos:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Civil n.º 740/2011 de 20/10/2011, Recurso de Casación n.º 1637/2008, IL J 1371/2011

## TIEMPO DE TRABAJO

### Jornada

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Modificación de jornada:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3745/2011 de 21/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1028/2011, IL J 1397/2011

### Jornada parcial

#### contrato de relevo

Jubilación parcial. Contrato de relevo:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 14/2011, IL J 1355/2011

#### Reducción de jornada

Iberia LAE. Trabajadores fijos a tiempo parcial. Reducción de jornada:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4604/2010, IL J 1367/2011

Jornada de trabajo. Reducción unilateral por la empresa:

• Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/10/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 144/2011, IL J 1368/2011

## Permisos y licencias

### Retribuidos

Adif. Permisos adicionales por asuntos propios:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3567/2010, IL J 1345/2011

Conflicto colectivo. Empresas de Seguridad. Permiso retribuido por asuntos propios:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/09/2011, Recurso de Casación n.º 165/2010, IL J 1353/2011

### Vacaciones

#### Compensación

Límite a la compensación económica de vacaciones anuales no disfrutadas por causa de enfermedad:  
 • Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22/11/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-214/10, IL J 1344/2011

## TRASLADOS

Traslado de centro de trabajo. Procedencia:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 3775/2011 de 20/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 2339/2011, IL J 1393/2011

## VACACIONES

Límite a la compensación económica de vacaciones anuales no disfrutadas por causa de enfermedad:  
 • Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22/11/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-214/10, IL J 1344/2011

## VIOLENCIA DE GÉNERO

Derecho a la pensión de viudedad. Divorciada que ha padecido violencia de género:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 843/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 168/2011, IL J 1384/2011

## VIUEDAD

Pensión de viudedad. Viuda divorciada del causante sin pensión compensatoria:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3040/2010, IL J 1348/2011

Derecho a la pensión de viudedad. Divorciada que ha padecido violencia de género:

• T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 843/2011 de 18/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 168/2011, IL J 1384/2011

## Enfermedad común

Pensión de viudedad. Determinación de la contingencia causante del fallecimiento:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/09/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3971/2010, IL J 1354/2011

## Inexistencia de vínculo matrimonial

Pensión de viudedad. Pareja de hecho:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/07/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2773/2010, IL J 1349/2011

Pensión de viudedad. Separada sin derecho a pensión compensatoria:  
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 2095/2011 de 22/07/2011, Recurso de Suplicación n.º 1460/2011, IL J 1402/2011

## REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 7: J 1361/2011; Art. 9: J 1374/2011; Art. 14: J 1398/2011; Art. 24: J 1399/2011; Art. 28: J 1361/2011, J 1397/2011, J 1399/2011; Art. 37: J 1361/2011, J 1374/2011, J 1397/2011, J 1398/2011; Art. 39: J 1393/2011; Art. 41: J 1354/2011; Art. 86: J 1374/2011; Art. 103: J 1398/2011
- **Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo. Derechos de los trabajadores en traspaso de empresas:** Art. 3: J 1359/2011
- **Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003. Ordenación del tiempo de trabajo:** Art. 7: J 1344/2011
- **Código Civil. Libro I. De las personas (Arts. 17 a 332):** Art. 154: J 1352/2011
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1218: J 1393/2011; Art. 1255: J 1359/2011, J 1380/2011; Art. 1256: J 1380/2011; Art. 1258: J 1359/2011; Art. 1281: J 1353/2011; Art. 1284: J 1353/2011; Art. 1289: J 1353/2011; Art. 1902: J 1371/2011, J 1379/2011; Art. 1903: J 1371/2011; Art. 1968: J 1371/2011; Art. 1969: J 1371/2011
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 2: J 1361/2011; Art. 10: J 1399/2011
- **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. Código Penal:** Art. 316: J 1346/2011
- **Ley 23/1992, de 30 de julio. Seguridad Privada:** Art. 1: J 1364/2011; Art. 10: J 1364/2011
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 14: J 1356/2011, J 1371/2011, J 1377/2011; Art. 15: J 1377/2011, J 1401/2011
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 218: J 1390/2011; Art. 222: J 1379/2011; Art. 510: J 1363/2011
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público:** Art. 7: J 1345/2011; Art. 21: J 1396/2011; Art. 31: J 1365/2011; Art. 32: J 1365/2011; Art. 38: J 1365/2011; Art. 48: J 1345/2011; Art. 51: J 1345/2011
- **Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Medidas en materia de Seguridad Social:** Disp. adic. 3: J 1349/2011
- **Ley 25/2009, de 23 de diciembre. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2010:** Ind. de la norma único: J 1404/2011
- **Ley 26/2009, de 23 de diciembre. Presupuestos Generales del Estado para el año 2010:** Art. 3: J 1348/2011
- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:** Ind. de la norma único: J 1395/2011
- **Decreto Ley 3/2010, de 29 de mayo. Medidas urgentes de contención del gasto y en materia fiscal para la reducción del déficit público (Cataluña):** Ind. de la norma único: J 1404/2011
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:** Art. 123: J 1377/2011, J 1401/2011; Art. 172: J 1354/2011; Art. 174: J 1348/2011, J 1349/2011, J 1354/2011, J 1384/2011, J 1402/2011; Art. 176: J 1352/2011; Art. 208: J 1351/2011; Art. 209: J 1351/2011, J 1403/2011; Disp. trans. 18: J 1402/2011
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 1376/2011, J 1378/2011, J 1382/2011, J 1388/2011; Art. 2: J 1388/2011; Art. 3: J 1380/2011, J 1398/2011, J 1400/2011; Art. 4: J 1356/2011; Art. 5: J 1371/2011, J 1389/2011, J 1391/2011; Art. 12: J 1343/2011, J 1355/2011, J 1368/2011; Art. 15: J 1360/2011, J 1362/2011, J 1376/2011, J 1386/2011; Art. 19: J 1356/2011, J 1371/2011; Art. 20: J 1391/2011; Art. 21: J 1389/2011; Art. 25: J 1373/2011; Art. 26: J 1373/2011, J 1400/2011; Art. 27: J 1398/2011; Art. 34: J 1357/2011; Art. 37: J 1357/2011; Art. 40: J 1393/2011; Art. 41: J 1358/2011, J 1368/2011, J 1374/2011, J 1397/2011; Art. 44: J 1359/2011; Art. 46: J 1392/2011; Art. 47: J 1368/2011; Art. 49: J 1343/2011, J 1380/2011; Art. 50: J 1398/2011; Art. 51: J 1368/2011, J 1376/2011, J 1383/2011, J 1395/2011; Art. 52: J 1375/2011, J 1376/2011, J 1383/2011, J 1395/2011; Art. 53: J 1375/2011, J 1383/2011, J 1390/2011; Art. 54: J 1380/2011, J 1381/2011, J 1387/2011, J 1391/2011; Art. 55: J 1391/2011, J 1394/2011; Art. 56: J 1347/2011, J 1369/2011; Art. 58: J 1391/2011; Art. 59: J 1379/2011; Art. 60: J 1350/2011; Art. 62: J 1382/2011; Art. 82: J 1365/2011; Art. 85: J 1365/2011, J 1398/2011; Art. 87: J 1361/2011; Art. 89: J 1361/2011
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** Art. 1: J 1356/2011; Art. 3: J 1372/2011; Art. 86: J 1363/2011; Art. 91: J 1387/2011; Art. 97: J 1390/2011; Art. 110: J 1369/2011; Art. 179: J 1394/2011; Art. 191: J 1385/2011; Art. 279: J 1403/2011; Art. 284: J 1403/2011
- **Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio. Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:** Art. 2: J 1378/2011
- **Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Personal de alta dirección:** Art. 10: J 1359/2011; Art. 11: J 1359/2011
- **Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. Artistas en espectáculos públicos:** Art. 2: J 1388/2011
- **Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre. Reglamento de Seguridad Privada:** Art. 52: J 1364/2011
- **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada:** Art. 4: J 1386/2011; Art. 8: J 1386/2011; Art. 9: J 1386/2011
- **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial:** Art. 10: J 1355/2011
- **Orden de 13 de febrero de 1967. Prestaciones por muerte y supervivencia:**