

## Editorial

### El nuevo curso, las elecciones y las buenas intenciones

Septiembre se ha caracterizado siempre por ser el mes de las buenas intenciones. Tradicionalmente, tras el parón veraniego y las deseadas vacaciones, todo parece volver a comenzar y se suelen tomar decisiones de cambio para el nuevo curso. También los gobiernos acostumbran a realizar avances y previsiones en esta época del año. Pero las tradicionales buenas intenciones gubernativas y de oposición, este año se han transformado en intenciones electorales (que no promesas, porque parece que nadie se atreve a prometer nada) por la convocatoria anticipada de elecciones. La crisis, que todo lo mediatiza, y que ha obligado a trabajar al Parlamento y al Gobierno durante el verano para seguir profundizando en las reformas pendientes, ahora va exigiendo a los partidos políticos el esfuerzo de comunicación que supone cualquier cuestión popular, siempre con el 20-N como meta insoslayable.

De las reformas aparecidas durante el verano queremos hablar aquí, y en este nuevo número de la revista y en la sección «Normas de interés» reproducimos la definitiva Ley 27/2011 de reforma de las pensiones, acompañada de un resumen que facilitará la comprensión de esta complicada ley. Al hilo de esta ley, Juan Molins García-Atance, Magistrado especialista de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Aragón, Doctor en Derecho, nos analiza en su artículo la problemática de la jubilación parcial anticipada tras esta reforma. También incluimos las nuevas medidas urgentes, convalidadas recientemente al cierre de este número, que aprueba el polémico nuevo contrato para la formación, que permitirá contratar a los jóvenes bajo esta modalidad hasta los 30 años, y la prórroga de los 400 euros a los desempleados.

En otro orden de cosas, y continuando con el análisis de normas de reciente aparición, en este número contamos también con la colaboración de José Francisco Blasco Lahoz, profesor de la Universitat de València, que realiza un estudio sobre la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, introducida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2010, y desarrollada por el reciente Real Decreto 1148/2011.

Asimismo, seguimos pendientes este mes de los datos macroeconómicos, que nos indican un pequeño descenso en el IPC, aunque se puede considerar aún como elevado el índice acumulado del 3%, y la previsión de un ligero aumento del paro debido a la finalización del período estival.

En la sección «Doctrina administrativa», hemos incluido un supuesto relacionado con la legitimación para la constitución de la mesa negociadora para la firma de un convenio colectivo. Y en lo relativo a los apartados de convenios colectivos y de jurisprudencia, nada que destacar, por el poco movimiento de agosto.

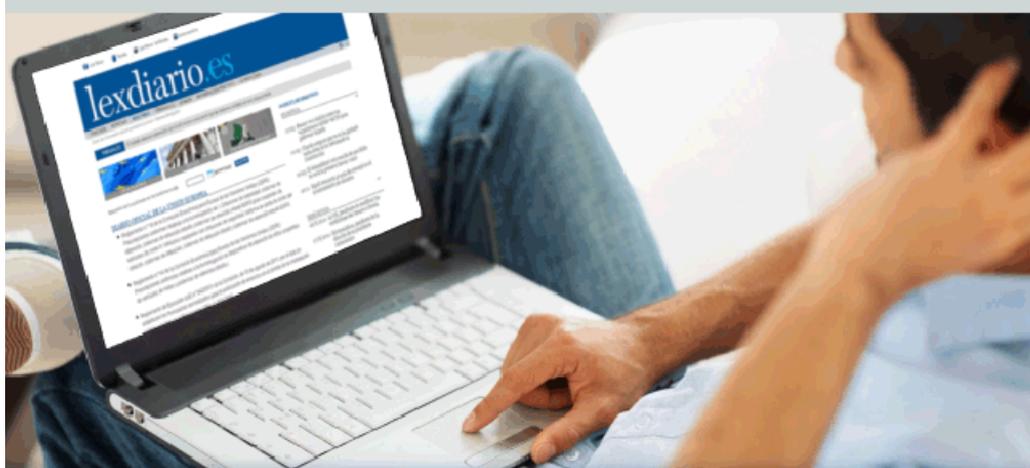
¡Bienvenidos al nuevo curso 2011/2012! Aunque solo sea por tradición, será cuestión de dejarse llevar por las buenas intenciones... y, por supuesto, intentar cumplirlas.

Área Laboral de Lex Nova



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.

# lexdiario.es



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

[Descúbrelo](#)

# SUMARIO

	Página
<b>Doctrina científica</b>	
La problemática de la jubilación parcial anticipada y la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. ( <i>Juan Molins García-Atance</i> ) .....	8
La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio). ( <i>José Francisco Blasco Lahoz</i> ) .....	15
<b>Supuestos prácticos</b>	
Negociación colectiva. Comisión negociadora .....	28
<b>Laboral al día</b>	
Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de agosto .....	34
Proyectos de ley .....	42
<b>Índices y datos socio-económicos</b>	
IPC de julio 2011, Desempleo (2.º trimestre 2011 y avance de los datos de julio), SMI, IPREM, Euribor ....	44
<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 .	46
<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 agosto .....	50
<b>Legislación</b>	
Normas de interés:	
• Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social .	60
• Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo .....	98
Repertorio cronológico de legislación .....	105
Repertorio analítico de legislación .....	107
<b>Convenios colectivos</b>	
Convenios colectivos sectoriales:	
• Repertorio por actividades .....	112
• Repertorio por ámbito territorial .....	115
Convenios colectivos de empresa .....	117
<b>Jurisprudencia</b>	
Jurisprudencia comentada .....	122
Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina .....	149
Repertorio de jurisprudencia:	
• Repertorio cronológico de jurisprudencia .....	150
• Repertorio analítico de jurisprudencia .....	154
• Repertorio 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 revisiones deberán remitirse a la sede de la *Revista Información Laboral* (Lex Nova, C/ General Solchaga, 3, 47008 Valladolid), en caso de correo postal, o bien a la dirección de correo electrónico: [redac@lexnova.es](mailto: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 los mismos son inéditos y no se encuentran sometidos a evaluación por ninguna otra publicación.
- 3. Exclusividad:** Sin perjuicio de que, previa solicitud por escrito dirigida a Lex Nova, ésta pueda autorizar la difusión de contenidos publicados en la revista por otros medios, la publicación en la Revista supone que el autor cede a Lex Nova, durante 15 años desde su publicación, el derecho exclusivo de reproducción, distribución, comunicación pública o cualquier otra forma de explotación de la obra, en cualquier medio o formato. El editor queda facultado para ejercer las acciones oportunas en defensa del derecho cedido, incluso ante terceros.
- 4. Evaluación:** La Revista someterá el trabajo a la evaluación de expertos ajenos al Consejo de Redacción, pudiendo condicionarse la publicación de aquél a la introducción de las mejoras sugeridas por el Consejo de Redacción o por los evaluadores externos. La Revista comunicará a los autores la aceptación o no de los trabajos y cuantas indicaciones se consideren oportunas.
- 5. Extensión y formato:** Por regla general, los trabajos no superarán las 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

---

- **La problemática de la jubilación parcial anticipada y la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social**
- **La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (RD 1148/2011, de 29 de julio)**

# LA PROBLEMÁTICA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA Y LA LEY 27/2011 SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE  
*Magistrado especialista de la Sala Social  
del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.  
Doctor en Derecho*

---

## SUMARIO

1. PROBLEMÁTICA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.
  2. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL.
  3. ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO.
  4. LEY 27/2011 SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.
  5. CONCLUSIONES.
- 

### 1. PROBLEMÁTICA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

La jubilación parcial anticipada supone que el trabajador puede disminuir hasta en un 85% su jornada de trabajo, percibiendo la parte proporcional de su pensión de jubilación sin coeficientes reductores. El empleador sustituye a un trabajador de 60 o más años de edad por un trabajador joven. Y se mantiene el volumen de empleo, así como, en principio, las cotizaciones a la Seguridad Social. Se trata de una institución que beneficia a los trabajadores y al empresario, sin que, *prima facie*, suponga una merma de ingresos de la Seguridad Social.

Sin embargo, la praxis social evidencia abusos. 1) Acuerdos de jubilación parcial en los que la empresa renuncia a exigir al trabajador jubilado la prestación de servicios a la que tiene derecho hasta que cumpla los 65 años. Se trata materialmente de una jubilación anticipada total sin coeficientes reductores. 2) Empresas en las que la prestación de servicios del trabajador jubilado, correspondiente a un 15% de su jornada, consiste en presentar un informe anual a la empresa. Si se trata de una prestación de servicios vacía de contenido real: el citado informe anual no tiene ninguna utilidad empresarial salvo la de aparentar el cumplimiento de la prestación de servicios por parte del jubilado parcial en el porcentaje que le corresponde, se tratará de una conducta fraudulenta. 3) Acuerdos de jubilación parcial en los que se pacta que el trabajador preste servicios a jornada completa desde la fecha de su jubilación anticipada parcial, hasta que finalice el 15% de la jornada de todos los años que le quedan hasta cumplir 65, momento en que termina su prestación de servicios con la empresa. Asimismo, se trata materialmente de una jubilación anticipada total sin coeficientes reductores, en la que se disocia la prestación de servicios (que finaliza cuando el trabajador jubilado parcialmente ha desempeñado ininterrumpidamente el 15% de la jornada que le correspondía realizar) y la cotización a la Seguridad Social por el trabajador jubilado parcialmente (que continúa hasta que cumple la edad ordinaria de jubilación).

Pero la problemática derivada de esta institución no se limitaba a las citadas conductas anti-jurídicas. La propia regulación legal de la jubilación parcial anticipada permitía que hubiera diferencias muy importantes entre la cotización a la Seguridad Social del trabajador jubilado y del relevista. Con anterioridad a la reforma efectuada por la Ley 40/2007, una pluralidad de TSJ interpretaron el artículo 12.6.c) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que regulaba la correspondencia entre el puesto de trabajo del relevista y del sustituido, en el sentido de que se remitía a la clasificación profesional establecida en la norma colectiva aplicable, examinando los grupos profesionales y las categorías profesionales reguladas en los convenios colectivos. Si el trabajador jubilado y el relevista estaban incluidos en el mismo grupo profesional, los TSJ concluían que concurría el citado requisito de la jubilación parcial<sup>(1)</sup>. Por consiguiente, el citado precepto contenía una remisión a la negociación colectiva: la definición más o menos amplia de los grupos profesionales en los convenios colectivos afectaba a la jubilación parcial.

La Ley 40/2007 no dejó sin efecto esta doctrina jurisprudencial. Se mantenía como regla general que el puesto de trabajo ocupado por el relevista era el mismo o uno similar al del sustituido, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, regla antes expresada solo en el antiguo artículo 12.6 del ET, y después establecida tanto en el nuevo artículo 12.7 del ET como en el nuevo artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), si bien este último omitía explicar qué se debía entender por puesto de trabajo igual o similar, lo que sí se definía en el artículo 12 del ET: puestos de trabajo cuyo contenido sea el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La única novedad de la reforma llevada a cabo por la Ley 40/2007 radicaba en el establecimiento de una regla de aplicación subsidiaria: en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no podía ser el mismo o uno similar que el que iba a desarrollar el trabajador relevista, debía haber una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podía ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Cuáles tenían que ser esos requerimientos específicos del trabajo del jubilado parcial que, en el caso de la regla de aplicación subsidiaria, impedían ocupar al relevista el puesto de trabajo de aquél u otro similar, era una determinación que la norma legal relegaba a un futuro desarrollo reglamentario.

Reiterados pronunciamientos de diferentes TTSSJ concluyeron que tras la reforma legal producida por la Ley 40/2007 en los artículos 12 del ET y 166 de la LGSS, seguía vigente como regla general que el relevista debía ocupar el mismo puesto de trabajo que el jubilado parcial u otro similar, entendiéndose por tal el que implicaba el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente<sup>(2)</sup>. Solo cuando el puesto de trabajo que tenía el jubilado parcial no podía ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, se establecía una regla o requisito para acceder a la prestación de jubilación parcial: debía haber, en tal caso, una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podía ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accedía a la jubilación parcial.

Ello conllevaba una importante merma de ingresos para la Seguridad Social. A título meramente ejemplificativo, en la sentencia del TSJ de Aragón n.º 47/2009, de 28 de enero, tanto el trabajador jubilado parcialmente como el relevista estaban incluidos en el grupo profesional 1 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, pero el primero estaba incluido en el nivel retributivo VI y el segundo en el nivel retributivo XII, con una base de cotización del primero de 3.074,10 euros

(1) Por todas, sentencias del TSJ de Castilla y León con sede en Valladolid n.º 576/2006, de 2 de mayo; La Rioja n.º 24/2007, de 30 de enero, y Madrid n.º 651/2006, de 13 de diciembre, y n.º 154/2007, de 5 de marzo.

(2) Por todas, sentencias del TSJ de Aragón n.º 777/2009, de 26 de octubre; Cataluña n.º 8749/2009, de 27 de noviembre; Cantabria n.º 986/2008, de 18 de noviembre y Comunidad Valenciana n.º 528/2009, de 19 de febrero.

mensuales (grupo de cotización 3) y del segundo de poco más que la mitad: 1.733,67 euros mensuales (grupo de cotización 7). Se trata de los denominados «grupos profesionales verticales».

Pero es que, aun en los supuestos de inexistencia de «grupos profesionales verticales», la jubilación parcial anticipada suele conllevar una merma de ingresos de la Seguridad Social porque los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa suelen percibir unos salarios superiores a los de los trabajadores de nuevo ingreso, aunque pertenezcan a la misma o similar categoría profesional, porque perciben un complemento de antigüedad u otros pluses salariales vinculados directa o indirectamente al tiempo de desempeño del trabajador en la empresa. Y como quiera que en la mayoría de las jubilaciones parciales anticipadas el trabajador jubilado se acoge al trabajo a tiempo parcial en el porcentaje mínimo previsto en la norma legal, ello supone que la mayor parte de la cotización se realiza sobre la base de un salario inferior a aquél por el que se cotizaba antes de la jubilación parcial anticipada.

## 2. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

Ante esta problemática, la doctrina jurisprudencial ha hecho hincapié en el carácter esencial que tiene la cotización sustitutoria del trabajador relevista y el mantenimiento del volumen del empleo, como lo evidencia la sentencia del TS de 4 de octubre de 2010, recurso 4508/2009<sup>(3)</sup>, que establece la obligación del empresario de contratar a un segundo relevista cuando el primer relevista inicia una excedencia por motivos familiares, aunque subsista la reserva del puesto de trabajo. Como el primer relevista tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, ello supone que este segundo contrato de relevo no se prolongará hasta que el trabajador jubilado parcialmente alcance la edad de 65 años, como exigía el artículo 12.7.b) del ET. En efecto, este precepto establecía que el contrato de relevo debía tener duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que faltaba al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. El Alto Tribunal excepciona esta regla, puesto que la duración de este segundo contrato de relevo se puede prolongar únicamente hasta que se reincorpore el primer relevista, so pena de que en la empresa coincidan dos o más relevistas en sustitución del mismo trabajador jubilado parcialmente. El TS argumenta que en el caso de un segundo relevista sustituto, el contrato de relevo podrá tener un carácter de interinidad derivado de que su duración dependerá del reingreso en la empresa del primer relevista sustituido, siempre que se produzca antes de alcanzar la edad de jubilación ordinaria, pero este carácter de interinidad no se contrapone a la naturaleza del contrato a tiempo parcial en la modalidad de «relevo», que busca mantener el nivel de empleo en la empresa como contrapartida a unas prestaciones de jubilación contributiva que en otro caso la entidad gestora no tendría la obligación de satisfacer: la interinidad modula la duración del segundo contrato del relevista sustituto, pero no desvirtúa la naturaleza del contrato de relevo en cuanto a su objeto y finalidad.

Por consiguiente, se trata de un contrato de relevo/interinidad, cuya duración no depende de la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del trabajador jubilado sino del derecho a la reserva de su puesto de trabajo del primer relevista, con la finalidad de mantener el volumen del empleo y las cotizaciones a la Seguridad Social. Lo importante no es la fecha de duración del contrato temporal de relevo sino el mantenimiento del volumen del empleo y de las cotizaciones a la Seguridad Social. Esta sentencia del TS supone que el elemento esencial del contrato de relevo es la sustitución del trabajador jubilado parcialmente, o del primer relevista, cuando éste ha cesado en la empresa. El elemento del contrato de relevo referente a su duración, que tiene que ser indefinida o, como mínimo, igual a la del tiempo que reste hasta la edad de jubilación del trabajador jubilado parcialmente, es un elemento accesorio, subordinado a aquél, de forma que, si para cumplir el requisito sustitutorio es necesario concertar un contrato de relevo de duración inferior, esta modalidad contractual está justificada.

No se trata, por tanto, de requisitos adicionales (sustitución del trabajador y duración mínima), como acontece con contratos temporales como el contrato para obra o servicio determinado,

---

(3) Ponente D. Jesús Souto.

cuya licitud exige la concurrencia simultánea de varios requisitos, sino de un requisito principal (la sustitución) y otro subordinado (la duración). Si la finalidad esencial de sustituir al trabajador requiere que la duración del contrato sea mínima, incluso de menos de un mes (para sustituir a un primer trabajador relevista que disfruta de una excedencia en la empresa por motivos familiares con una duración prevista de veinte días, por ejemplo), el contrato estará justificado, aunque no cumpla el requisito de duración mínima del artículo 12 del ET, que está pensando únicamente en el primer relevista y no en los restantes.

Ello supone que existen dos regímenes jurídicos claramente diferenciados: el primer relevista, que sustituye al trabajador jubilado parcialmente, el cual está obligado a cumplir todos los requisitos del artículo 12 del ET. Y el segundo y ulteriores relevistas, que sustituyen al primer relevista y a los posteriores, cesados temporalmente en la empresa, cuyo régimen jurídico se asemeja a una suerte de contrato de relevo/interinidad. Se trata de un contrato de relevo en cuanto a su finalidad sustitutoria de otro trabajador. Y de un contrato de interinidad en cuanto a su duración.

Asimismo, la sentencia del TS de 9 de febrero de 2010, recurso 2334/2009<sup>(4)</sup>, que efectúa un *overruling*, argumenta que la previsión contenida en el apartado 4 de la disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002 (el abono por la empresa de la pensión de jubilación parcial en caso de incumplimiento de su obligación de sustituir al trabajador relevista cesado) no tiene naturaleza sancionadora. Su naturaleza se aproxima a un reintegro de prestaciones por parte de quien ha sido esencial sujeto determinante de que hubiese tenido lugar el reconocimiento y abono de la pensión, pero que no ha atendido a la contrapartida a que se obligaba. Y el Alto Tribunal niega que se trate de una obligación de medios y no de resultado porque el empresario adquiere el compromiso de sustituir al trabajador relevista en el plazo de quince días, lo que evidencia una imperatividad que apunta a una obligación de resultado. El TS únicamente justifica el incumplimiento de este compromiso cuando la empresa acredite una diligencia adecuada a la premiosidad del mandato.

### 3. ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO

El Acuerdo Social y Económico, aunque prevé el mantenimiento de la situación actual de jubilación parcial a los 61 años, establece que «la cotización será íntegra tanto para relevista como para relevado». Con carácter transitorio, dispone que la elevación de la cotización respecto a la situación actual se realizará progresivamente en un periodo de 15 años desde la entrada en vigor de la reforma.

Esta mención a las cotizaciones íntegras de ambos trabajadores parece indicar que tanto el trabajador jubilado parcialmente como el trabajador relevista, con independencia de su jornada de trabajo, deben cotizar como si ambos prestasen servicios a tiempo completo. Ello supondría que se estaría penalizando la pensión de jubilación parcial anticipada: se produciría una sobrecotización porque sumando la prestación de servicios de ambos trabajadores se completaría una única jornada de trabajo completa y sin embargo cotizarían como si hubieran realizado dos jornadas a tiempo completo, lo que conllevaría la virtual desaparición de la jubilación parcial anticipada porque supondría un coste que las empresas no podrían asumir: una doble cotización a la Seguridad Social. El Acuerdo Social y Económico no propone la supresión de la jubilación parcial anticipada, de la que se benefician tantos trabajadores y empresarios, pero sí que propone una reforma que conllevará que su utilización será claramente marginal.

---

(4) Ponente D. Luis Fernando de Castro.

#### 4. LEY 27/2011, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

La Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social explica en su preámbulo, apartado IV, que la jubilación anticipada se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación de empleo, por lo que debe cambiar su regulación legal, reservándola para los casos en que se acrediten largas carreras de cotización. En los casos en que la jubilación parcial precise la celebración de un contrato de relevo, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial, de forma que la del relevista no podrá ser inferior al 65% de la base reguladora por la que venía cotizando el trabajador jubilado parcialmente. Y la empresa y el trabajador deberán cotizar por la base de cotización que hubiere correspondido de seguir trabajando a jornada completa, aunque se aplicará gradualmente.

El artículo 6.uno de esta Ley da nueva redacción al artículo 166.1 y 2.e) y f) de la LGSS y añade una nueva letra g) en dicho artículo 166.2:

*«1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere la letra a), apartado 1, del artículo 161 y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable».*

*«e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial».*

*«f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad a que se refiere la letra a), apartado 1, del artículo 161».*

*«g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa».*

El artículo 6.dos de esta Ley añade un párrafo segundo al art. 166.2.d) de la LGSS estableciendo que *«En el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental, el período de cotización exigido será de 25 años».*

El artículo 6.tres de esta Ley prevé la adición de una nueva disposición transitoria nueva, la vigésima segunda, con la siguiente redacción:

*«1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de esta Ley.*

*2. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere la letra g) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:*

*a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 30% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.*

*b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5% más hasta alcanzar el 100% de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.*

*En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada».*

Y la disposición final primera de esta Ley reforma el primer párrafo del artículo 12.6 del ET, así como el artículo 12.7 del mismo texto legal, adaptándolos a la nueva edad ordinaria de jubilación y exigiendo en todo caso la correspondencia entre las bases de cotización del trabajador jubilado y del relevista en los términos del artículo 166.2 de la LGSS.

La reforma legal de la jubilación parcial anticipada prevista en la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social puede sistematizarse en los siguientes extremos:

1) La duración mínima del contrato de relevo no debe extenderse hasta que el trabajador jubilado alcance los 65 años sino hasta que alcance la nueva edad de jubilación: 67 o 65 años.

Pese a que la edad ordinaria de jubilación se retrasa dos años, la edad de jubilación parcial no se retrasa correlativamente, lo que amplía el ámbito temporal de esta institución.

2) Se deja sin efecto la remisión a la clasificación profesional establecida en la norma colectiva aplicable, así como la citada doctrina de los TSJ relativa a los grupos profesionales verticales, exigiendo la correspondencia entre las bases de cotización del relevista y el jubilado, sin que la de aquél pueda ser inferior a un 65% de la de éste. En realidad esta Ley ha partido de la regulación previa del artículo 12.7.d) del ET, que dice: *«El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.»*

*En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.*

*Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.»*

Esta Ley parte de esta regulación y se limita a suprimir el texto a partir de las palabras: «o uno similar» hasta la mención: «que el del jubilado parcial» y añade la expresión: «en todo caso». Además, suprime la previsión legal relativa al desarrollo reglamentario de esta materia.

El resultado es una norma incoherente porque comienza estableciendo que el puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo que el del sustituido. ¿Qué sentido tiene que esta norma legal afirme que el puesto de trabajo puede ser el mismo? Parece que debería concretar los límites de la sustitución, no limitarse a afirmar esta mera posibilidad.

En cualquier caso, si el puesto de trabajo puede ser el mismo, ello debe interpretarse en el sentido de que puede ser un puesto distinto de la misma empresa. Ya no se exige que ambos puestos se integren en el mismo grupo profesional o en una categoría equivalente, lo que amplía las posibilidades de sustitución dentro de la empresa: el trabajador relevista puede ser contratado en sustitución de cualquier trabajador jubilado parcialmente, aunque sus puestos de trabajo sean muy distintos. Pero a continuación exige la correspondencia de bases de cotización. La correspondencia de puestos de trabajo ya no es una correspondencia funcional (basada en los grupos profesionales) sino económica (basada exclusivamente en la cotización a la Seguridad Social).

3) Durante la jubilación parcial, con independencia del porcentaje de reducción de jornada del trabajador jubilado parcialmente, se cotizará por la base de cotización que hubiere correspondido si hubiera seguido trabajando a jornada completa. Se establece un régimen transitorio para la aplicación de esta última norma, partiendo de que esta Ley entrará en vigor, como regla general, el 1 de enero de 2013.

En realidad, el Acuerdo Social y Económico preveía que *«La cotización será íntegra tanto para relevista como para relevado»*. Por el contrario, la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social establece la cotización íntegra del trabajador jubilado parcialmente, pero no del trabajador relevista, porque el artículo 166.2.g) de la LGSS hace referencia a que *«sin perjuicio de la reducción de jornada»* se cotizará por la base cotización que

«hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa». El único trabajador que tiene una reducción de jornada es el trabajador jubilado parcialmente, no el relevista, lo que supone que si el trabajador jubilado parcialmente presta servicios con un 25% de su jornada y el trabajador relevista con un 75%, una vez superado el periodo transitorio previsto, la cotización del trabajador jubilado parcialmente deberá ser del 100% de su jornada y la del trabajador relevista del 75%.

### 5. CONCLUSIONES

A nuestro juicio, si se producen fraudes en la jubilación parcial anticipada, debería combatirse el fraude utilizando los medios de que dispone la TGSS, el INSS y la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Estos fraudes, en gran medida, se deben a que el porcentaje mínimo de jornada correspondiente al trabajador jubilado es muy pequeño: del 25%, pudiendo alcanzar el 15% si el contrato de relevo se concierta a jornada completa y con duración indefinida y concurren los restantes requisitos del art. 166.2.c) LGSS. La primera medida para combatir el fraude sería suprimir la posibilidad de que la jornada pueda ser de únicamente el 15%.

Y si la utilización de esta institución supone una disminución de cotizaciones a la Seguridad Social, parece razonable la exigencia de una equivalencia entre la cotización del trabajador jubilado parcialmente y del relevista. Incluso se podría introducir en el artículo 166 de la LGSS un principio de neutralidad en las cotizaciones a la Seguridad Social: que la utilización de esta institución no suponga una merma de las cotizaciones a la Seguridad Social, debiendo abonar la diferencia el empleador en caso de que la nueva cotización total sea inferior a la anterior. Pero la problemática que acompaña a esta institución no debe conducir a una reforma legal que, al establecer una doble cotización, suponga la virtual desaparición de una institución tan beneficiosa para trabajadores y empresarios.

En efecto, la regulación de la jubilación parcial establecida en la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social supone que trabajador jubilado parcialmente podrá realizar un 15% de la jornada y el trabajador relevista un 100% de la jornada [artículo 166.2.c) de la LGSS], en cuyo caso, una vez superado el periodo transitorio, tanto el trabajador como el empresario deberán cotizar como si ambos trabajadores prestasen servicios a jornada completa cuando solo se estaría realizando un 115% de la jornada, lo que supone una sobrecotización que penaliza la jubilación parcial anticipada y disuade de la utilización de esta institución.

Incluso en el supuesto de que el trabajador jubilado realice un 25% de la jornada y el relevista un 75%, se deberá cotizar por un 175% de la jornada (el 100% del trabajador jubilado y el 75% del trabajador relevista).

Esta reforma legal puede suponer la virtual desaparición de la jubilación parcial anticipada. Es cierto que la praxis social evidencia que ha supuesto una minoración de las cotizaciones a la Seguridad Social. Pero la respuesta legal no debe consistir en pasar de una disminución de la cotización a una sobrecotización que puede dejar sin efecto esta institución. Resulta contradictorio que esta reforma legal amplíe el ámbito temporal de la jubilación anticipada: retrocede la edad ordinaria de jubilación sin un retroceso correlativo de la edad de la jubilación anticipada. Y sin embargo establece una sobrecotización disuasoria de esta institución. La solución podría consistir en establecer un precepto legal en virtud del cual la instauración de la jubilación parcial anticipada no suponga una merma de las cotizaciones a la Seguridad Social previas, debiendo abonar el empresario, en su caso, la diferencia de cotización existente.

# LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (REAL DECRETO 1148/2011, DE 29 DE JULIO)

JOSÉ FRANCISCO BLASCO LAHOZ

*Profesor Titular de Universidad. Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social. Universitat de València*

---

## I. LA REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### 1. Situación protegida

El artículo 135 quáter de la LGSS, añadido por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, establece que se reconocerá una prestación económica a las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras de carácter familiar 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 (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave incluida en el listado reglamentario (artículo 2.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave); teniendo la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio (artículo 3 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

El cáncer o enfermedad grave que padezca el menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y el tratamiento continuado de la enfermedad; considerándose como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave (artículo 2.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

La acreditación de que el menor padece un cáncer u otra enfermedad grave de las incluidas en el listado reglamentario, así como la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará, incluso en aquellos casos en que la atención y diagnóstico del cáncer o enfermedad grave se haya llevado a cabo por servicios médicos privados, mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la atención del menor; y, cuando el diagnóstico y tratamiento del cáncer o enfermedad grave del menor se haya realizado a través de los servicios médicos privados, se exigirá que la declaración sea cumplimentada, además, por el médico del centro responsable de la atención del menor (artículo 2.2 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento familiar preadoptivo y permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento familiar preadoptivo y permanente, cualquiera que sea su denominación; considerándose, también, situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de

adopción y acogimiento familiar, la constitución de tutela sobre el menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor (artículo 2.3 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Por el contrario, no se considerarán equiparables al acogimiento familiar preadoptivo y permanente, otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente (artículo 2.3 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad, tras el diagnóstico y hospitalización, de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por el progenitor, adoptante o acogedor (artículo 2.4 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Por último, se establece el siguiente listado de enfermedades graves (anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio):

- Oncología: leucemia linfoblástica aguda; leucemia aguda no linfoblástica; linfoma no Hodgkin; enfermedad de Hodgkin; tumores del Sistema Nervioso Central; retinoblastomas; tumores renales; tumores hepáticos; tumores óseos; sarcomas de tejidos blandos; tumores de células germinales; y otras neoplasias graves.
- Hematología: aplasia medular grave (constitucional o adquirida); neutropenias constitucionales graves; y hemoglobinopatías constitucionales graves.
- Errores innatos del metabolismo: desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves); desórdenes del ciclo de la urea (OTC); desórdenes de los ácidos orgánicos; desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves); alteraciones glicosilación proteica; enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves); enfermedades de los peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves); y enfermedades mitocondriales (por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear).
- Alergia e inmunología: alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral; asma bronquial grave; inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos; inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T; inmunodeficiencias por defecto de fagocitos; otras inmunodeficiencias (síndrome de Wiscott-Aldrich; defectos de reparación del ADN —Ataxia-telangiectasia—; síndrome de Di George; síndrome de HiperIgE; síndrome de IPEX; y otras inmunodeficiencias bien definidas); y síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.
- Psiquiatría: trastornos de la conducta alimentaria; trastorno de conducta grave; trastorno depresivo mayor; trastorno psicótico; y trastorno esquizoafectivo.
- Neurología: malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central; traumatismo craneoencefálico severo; lesión medular severa; epilepsias (síndrome de West; síndrome de Dravet; síndrome de Lennox-Gastaut; epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral; síndrome de Rasmussen; encefalopatías epilépticas; epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas; y otras epilepsias bien definidas); enfermedades autoinmunes (esclerosis múltiple; encefalomiелitis aguda diseminada; Guillain-Barré; polineuropatía crónica desmielinizante; encefalitis límbica; y otras enfermedades autoinmunes bien definidas); enfermedades neuromusculares (atrofia muscular espinal infantil; enfermedad de Duchenne; y otras enfermedades neuromusculares bien definidas); infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones); accidente cerebrovascular; parálisis cerebral infantil; y narcolepsia-cataplejía.
- Cardiología: cardiopatías congénitas con disfunción ventricular; cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar; otras cardiopatías congénitas graves; miocardiopatías con

- disfunción ventricular o arritmias graves; cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV; y trasplante cardíaco.
- Aparato respiratorio: fibrosis quística; neumopatías intersticiales; displasia broncopulmonar; hipertensión pulmonar; bronquiectasias; enfermedades respiratorias de origen inmunológico (proteínosis alveolar; hemosiderosis pulmonar; sarcoidosis; colagenopatías); trasplante de pulmón; y otras enfermedades respiratorias graves.
  - Aparato digestivo (resección intestinal amplia; síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal); diarreas congénitas graves; trasplante intestinal; hepatopatía grave; trasplante hepático; y otras enfermedades graves del aparato digestivo.
  - Nefrología: enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo; trasplante renal; enfermedad renal crónica en el primer año de vida; síndrome nefrótico del primer año de vida; síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente; tubulopatías de evolución grave; síndrome de Bartter; cistinosis; acidosis tubular renal; enfermedad de Dent; síndrome de Lowe; hipomagnesemia con hipercalcemia y nefrocalcinosis; malformaciones nefrourológicas complejas; síndromes polimalformativos con afectación renal; vejiga neurógena; defectos congénitos del tubo neural; y otras enfermedades nefrourológicas graves.
  - Reumatología: artritis idiopática juvenil (AIJ); lupus eritematoso sistémico; dermatomiositis juvenil; enfermedad mixta del tejido conectivo; esclerodermia sistémica; enfermedades autoinflamatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves); y otras enfermedades reumatológicas graves.
  - Cirugía: cirugía de cabeza y cuello (hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.); cirugía del tórax (deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.); cirugía del aparato digestivo (atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales —atresia, vólvulo, duplicaciones—, obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.); cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias; cirugía del politraumatizado; cirugía de las quemaduras graves; cirugía de los gemelos siameses; cirugía ortopédica (cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas); y cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.
  - Cuidados paliativos (cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad).
  - Neonatología (grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad).
  - Enfermedades infecciosas (infección por VIH); tuberculosis; neumonías complicadas; osteomielitis y artritis sépticas; endocarditis; pielonefritis complicadas; y sepsis.
  - Endocrinología: diabetes Mellitus tipo I.

En cualquier caso, el Ministro de Trabajo e Inmigración podrá acordar, mediante orden ministerial, la incorporación de nuevas enfermedades al listado de enfermedades consideradas graves que figura en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, cuando, previos los estudios e informes correspondientes, se trate de enfermedades graves que requieran el cuidado directo, continuo y permanente del menor por los progenitores, adoptantes o acogedores, durante su ingreso hospitalario, de larga duración, y tratamiento continuado de la enfermedad (disposición final tercera del RD 1148/2011, de 29 de julio).

### 2. Beneficiarios

Serán personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave las personas trabajadoras, por cuenta ajena y asimiladas, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por 100 de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso (artículo 4.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Dentro de cada unidad familiar, ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras deben acreditar que se encuentran afiliadas y en situación de alta en algún régimen público de Seguridad Social o sólo una de ellas, si la otra, en razón del ejercicio de su actividad profesional, está incorporada obligatoriamente a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional; entendiéndose el requisito de estar afiliado y en alta cumplido en aquellos supuestos en que la persona progenitora, adoptante o acogedora del menor, que no es beneficiaria de la prestación, tenga suscrito un convenio especial en el sistema de la Seguridad Social por realizar su actividad laboral en un país con el que no exista instrumento internacional de Seguridad Social (artículo 4.2 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras tuvieran derecho al subsidio solamente podrá reconocerse a una de ellas, con independencia del número de menores que estén afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que requieran un cuidado directo, continuo y permanente (artículo 4.3 del RD 1148/2011, de 29 de julio). En los casos de separación judicial, nulidad o divorcio, si ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras tuvieran derecho al subsidio podrá ser reconocido a favor de la determinada de común acuerdo; y, a falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de persona beneficiaria del subsidio a aquella a quien se conceda la custodia del menor y, si ésta fuese compartida, a la que lo solicite en primer lugar (artículo 4.4 del RD 1148/2011, de 29 de julio). Siendo todo ello de aplicación en los supuestos de ruptura de una unidad familiar basada en una análoga relación de afectividad a la conyugal (artículo 4.4 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Además, mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras y la empresa o empresas respectivas, podrán alternarse entre ellas el percibo del subsidio por períodos no inferiores a un mes, en cuyo caso el percibo del subsidio quedará en suspenso cuando se reconozca un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora (artículo 4.5 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

En las situaciones de pluriactividad, podrá percibirse el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en el que se reúnan los requisitos exigidos, de forma que si la persona trabajadora acredita las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se reconocerá un único subsidio computando, exclusivamente, las cotizaciones satisfechas a dicho régimen; y si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos para acceder al derecho, se totalizarán las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan, y se reconocerá el subsidio por el régimen en el que se acrediten más días de cotización (artículo 4.6 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

En situaciones de pluriempleo, el reconocimiento del subsidio se efectuará en proporción al porcentaje de reducción que experimente el total de la jornada de trabajo de los distintos empleos; y, a efectos de la base reguladora, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización (artículo 4.6 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Por otro lado, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que reduzcan su jornada en, al menos, un 50 por 100, reconociéndose el subsidio en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras (artículo 4.7 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfrute la persona trabajadora contratada a tiempo parcial por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa; y, en todo caso, cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25 por 100 de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, no se tendrá derecho al subsidio (artículo 4.7 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Además, si la persona trabajadora tuviera dos o más contratos a tiempo parcial, se sumarán las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado límite (artículo 4.7 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

No se exigirán períodos mínimos de cotización para el reconocimiento del derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave a las personas trabajadoras que tengan menos de 21 años de edad en la fecha en que inicien la reducción de jornada [artículos 133 ter.1.a) de la LGSS y 5.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio]. Si bien, para su acceso sí será necesario acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización (artículo 5.2 del RD 1158/2011, de 29 de julio):

- a) Si la persona trabajadora tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha en que inicie la reducción de jornada, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha; considerándose cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
- b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha en que inicie la reducción de jornada, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha; considerándose cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.

«Cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25 por 100 de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, no se tendrá derecho al subsidio»

Cuando se trate de personas trabajadoras a tiempo parcial, el lapso de tiempo inmediatamente anterior al inicio de la reducción de jornada, en el que debe estar comprendido el período mínimo de cotización exigido, se incrementará en proporción inversa a la existente entre la jornada efectuada por la persona trabajadora y la jornada habitual en la actividad correspondiente y, exclusivamente, en relación con los períodos en que, durante dicho lapso, se hubiera realizado una jornada inferior a la habitual (artículo 5.3 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Por último, las personas beneficiarias estarán obligadas a comunicar a la correspondiente entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio; y, en cualquier momento, la correspondiente entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social podrá llevar a cabo las actuaciones necesarias para comprobar que las personas perceptoras del subsidio mantienen el cumplimiento de los requisitos exigidos para su reconocimiento (artículo 8.4 y 5 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

### 3. Prestación económica

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 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 (artículo 6.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio); y para su percepción, el porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa (artículo 4.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

En cualquier caso, la base reguladora del subsidio se modificará o actualizará al mismo tiempo que las bases de cotización correspondientes (artículo 6.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Cuando de trate de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la base reguladora diaria del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la reducción de jornada, entre el número de días naturales de dicho período, aplicándose a dicha base reguladora el porcentaje de reducción de jornada que corresponda; y, de ser menor la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales comprendidos en dicho período (artículo 6.2 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

### 4. Dinámica del derecho

#### A) Nacimiento

Se tendrá derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción; y transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de 3 meses (artículo 7.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

#### B) Duración

El subsidio se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del menor, y, como máximo, hasta que éste cumpla los 18 años (artículo 7.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a 2 meses, el subsidio se reconocerá por el período concreto que conste en el informe (artículo 7.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

#### C) Suspensión

La percepción del subsidio quedará en suspenso (artículo 7.2 del RD 1148/2011, de 29 de julio):

- a) En las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo por cuida-

do de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave concorra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral.

Cuando, por motivos de salud, la persona que se hacía cargo del menor no pueda atenderle y se encuentre en situación de incapacidad temporal o en período de descanso obligatorio de maternidad por nacimiento de un nuevo hijo podrá reconocerse un nuevo subsidio por cuidado de menores a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora, siempre que ésta reúna los requisitos para tener derecho al subsidio.

- b) En el supuesto de alternancia en el percibo del subsidio entre las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras.

En este caso el percibo del subsidio quedará en suspenso para la persona progenitora, adoptante o acogedora que lo tuviera reconocido cuando se efectúe el reconocimiento de un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora.

### D) Extinción

El subsidio se extinguirá por las siguientes causas (artículo 7.3 del RD 1148/2011, de 29 de julio):

- a) Por la reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria, cesando la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, cualquiera que sea la causa que determine dicho cese.
- b) Por no existir la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, debido a la mejoría de su estado o a alta médica por curación, según el informe del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia sanitaria del menor.
- c) Cuando una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras del menor cese en su actividad laboral, sin perjuicio de que cuando ésta se reanude se pueda reconocer un nuevo subsidio si se acredita por la persona beneficiaria el cumplimiento de los requisitos exigidos y siempre que el menor continúe requiriendo el cuidado directo, continuo y permanente.
- d) Por cumplir el menor 18 años.
- e) Por fallecimiento del menor.
- f) Por fallecimiento de la persona beneficiaria de la prestación.

### E) Gestión

La gestión de la prestación económica corresponderá a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (artículos 135 quáter de la LGSS y 8.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se iniciará mediante solicitud de la persona trabajadora dirigida a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio, o ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que le corresponda (artículo 9.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Las solicitudes se formularán en los modelos aprobados a tal efecto por la correspondiente entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y deberán contener los datos que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y del procedimiento administrativo común (artículo 9.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Con la solicitud deberán quedar acreditados los siguientes datos o, en su caso, aportarse los documentos correspondientes (artículo 9.2 del RD 1148/2011, de 29 de julio):

- a) Certificado de la empresa sobre la fecha de inicio de la reducción de jornada del trabajador prevista en el párrafo tercero del artículo 37.5 del ET, con indicación del porcentaje en que ha quedado fijada dicha reducción de jornada.
- b) Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del menor y, en su caso, del facultativo de los servicios médicos privados donde el menor hubiera sido atendido, que exprese la necesidad del cuidado de éste por encontrarse afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento médico continuado de la enfermedad.
- c) Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del menor.
- d) Certificado de la empresa en la que conste la cuantía de la base de cotización de la persona trabajadora por contingencias profesionales o, en su caso, por contingencias comunes, correspondiente al mes previo a la fecha de inicio de la reducción de jornada y, en su caso, las cantidades de percepción no periódica abonadas durante el año anterior a dicha fecha.

En los casos de personas trabajadoras a tiempo parcial, deberá reflejarse la cuantía de la base de cotización correspondiente a los 3 meses anteriores a la reducción de jornada; debiendo constar, expresamente, en la declaración la cotización por realización de horas extraordinarias en el año anterior al inicio de la reducción de jornada.

- e) Acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si la persona solicitante del subsidio es la obligada a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, a efectos de determinar la cuantía de la prestación o el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.

En el expediente de reconocimiento del derecho a la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave, la entidad gestora deberá tener en cuenta, necesariamente, los siguientes términos (apartado 37.º del Acuerdo de Consejo de Ministros de 30 de mayo de 2008, por el que se da aplicación a la previsión de los artículos 152 y 147 de la Ley General Presupuestaria, respecto al ejercicio de la función interventora en régimen de requisitos básicos, en la redacción del Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de julio de 2011, publicado por la Resolución de 4 de julio de 2011, de la Intervención General de la Administración del Estado): cuando existan 2 progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, acreditar que ambos trabajan; que el beneficiario figura afiliado y en alta y que reúne el período mínimo de cotización exigido en la normativa de aplicación; que se acredita que el menor se encuentra afectado por cáncer o por cualquier enfermedad grave, conforme se establece en la normativa de aplicación; que se acredita el ingreso hospitalario de larga duración del menor y la necesidad de tratamiento continuado de la enfermedad mediante informe emitido por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente; que se acredita que la contingencia está asegurada con la entidad gestora correspondiente; y que el beneficiario acredita una reducción de jornada acorde con la exigida en la normativa de aplicación.

A la vista de los datos y de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos formales, hechos y condiciones exigidos para acceder al subsidio, la correspondiente entidad gestora o la mutua de accidentados de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social dictará resolución expresa y notificará en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud, el reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica (artículo 9.3 del RD 1148/2011, de 29 de julio); y transcurrido dicho plazo, sin que se haya dictado y

notificado resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada, de conformidad con el apartado 2 de la disposición adicional 25.<sup>a</sup> de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 9.4 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Por último, las resoluciones, expresas o presuntas, dictadas por la entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social serán recurribles en la forma prevista en el artículo 71 de la LPL (artículo 9.5 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

El pago del subsidio corresponderá, por períodos mensuales vencidos, a la entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que resulte competente en la fecha de inicio de los efectos económicos de la prestación, manteniéndose la responsabilidad del pago hasta la fecha del vencimiento del documento de asociación y de cobertura formalizado en su día; y, si en la fecha de dicho vencimiento, se hubiera producido un cambio de la entidad que cubra las contingencias profesionales o comunes, en su caso, será la nueva entidad la que asuma el pago del subsidio durante el período de 12 meses y los sucesivos, en su caso, en tanto mantenga dicha cobertura (artículos 135 quáter de la LGSS y 8.2 y 4 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

En el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el devengo del subsidio será por días naturales, aunque el pago se realice mensualmente (artículo 8.4 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Por otro lado, la Tesorería General de la Seguridad Social facilitará que las entidades gestoras y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social puedan obtener, a través de sistemas informáticos, electrónicos y/o telemáticos, los datos necesarios relativos a las personas solicitantes y beneficiarias de las prestaciones por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, para garantizar un procedimiento de comunicación ágil en el reconocimiento y control de las prestaciones; realizándose el tratamiento de estos datos de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (artículo 8.3 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

«En el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el devengo del subsidio será por días naturales, aunque el pago se realice mensualmente»

## II. LA REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE EN LOS RÉGIMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La nueva redacción del apartado cuarto de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social llevada a cabo por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, estableció la aplicación del artículo 135 quáter de aquella ley general a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales y a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de los Trabajadores del Mar, y Agrario (hoy integrado en el primero de los regímenes mencionados). Dejando la aplicación a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta propia pendiente de su regulación reglamentaria.

El RD 1148/2011, de 29 de julio, ha realizado dicho desarrollo reglamentario incluyendo algunas normas específicas para dichos regímenes:

RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES  
POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

En este régimen especial se considerará situación protegida los períodos de cese parcial en la actividad para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en los términos previstos en el RD 1148/2011, de 29 de julio (artículo 2.5 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Serán personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave las personas trabajadoras, por cuenta propia y asimiladas cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por 100 de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso (artículo 4.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio). Además, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena; siendo de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto (artículo 4.8 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, o, en su caso, la derivada de contingencias comunes, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo; entendiéndose referido a una jornada de cuarenta horas semanales (artículos 4.1 y 6.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

La gestión de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se llevará a cabo por la correspondiente entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales; cuando la persona trabajadora no tenga la cobertura de los riesgos profesionales, será competente para la gestión de la prestación la entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que asuma la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes; y en el supuesto de que en el régimen de la Seguridad Social por el que se reconozca la prestación económica, la persona trabajadora no haya optado por la cobertura de la incapacidad temporal, la gestión de aquélla se atribuirá a la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social (artículo 8.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Para su reconocimiento, la personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos y asimilados, deberán presentar una declaración indicando, expresamente, el porcentaje de reducción de su actividad profesional, en relación con una jornada semanal de 40 horas [artículo 9.2.a) del RD 1148/2011, de 29 de julio]; así como una declaración de la situación de la actividad referida a la parte de jornada profesional que reduce el trabajador autónomo [artículo 9.2.f) del RD 1148/2011, de 29 de julio].

RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL MAR

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, se considerará situación protegida los períodos de cese parcial en la actividad para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en los términos previstos en el RD 1148/2011, de 29 de julio (artículo 2.5 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Serán personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave las personas trabajadoras, por cuenta propia y asimiladas, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por 100 de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso (artículo 4.1 del

RD 1148/2011, de 29 de julio). Además, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena; siendo de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto (artículo 4.8 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, o, en su caso, la derivada de contingencias comunes, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo; entendiéndose referido a una jornada de cuarenta horas semanales (artículos 4.1 y 6.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

La gestión de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se llevará a cabo por la correspondiente entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales; cuando la persona trabajadora no tenga la cobertura de los riesgos profesionales, será competente para la gestión de la prestación la entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que asuma la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes; y, en el supuesto de que en el régimen de la Seguridad Social por el que se reconozca la prestación económica, la persona trabajadora no haya optado por la cobertura de la incapacidad temporal, la gestión de aquélla se atribuirá a la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social (artículo 8.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Para su reconocimiento, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos y asimilados deberán presentar una declaración indicando, expresamente, el porcentaje de reducción de su actividad profesional, en relación con una jornada semanal de 40 horas [artículo 9.2.a) del RD 1148/2011, de 29 de julio].

### RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

En el supuesto de los empleados de hogar de carácter discontinuo, se considerará situación protegida los períodos de cese parcial en la actividad para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en los términos previstos en el RD 1148/2011, de 29 de julio (artículo 2.5 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Serán personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave las personas empleadas de hogar, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por 100 de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso (artículo 4.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio). Además, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena; siendo de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto (artículo 4.8 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 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; entendiéndose referido a una jornada de cuarenta horas semanales en el caso de las personas empleadas de hogar de carácter discontinuo (artículo 4.1 del RD 1148/2011, de 29 de julio).

Para su reconocimiento, las personas empleadas de hogar de carácter discontinuo, deberán presentar una declaración indicando expresamente el porcentaje de reducción de su actividad

profesional, en relación con una jornada semanal de cuarenta horas; y, cuando se trate de personas integradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, de carácter fijo, se aportará declaración del responsable del hogar familiar sobre la reducción de jornada efectiva de la persona trabajadora [artículo 9.2.a) del RD 1148/2011, de 29 de julio].

### III. OTRAS MODIFICACIONES LLEVADAS A CABO POR EL RD 1148/2011

Con el RD 1148/2011 se aprovecha para realizar algunos ajustes reglamentarios. Así, en materia de cotización, su disposición final primera modifica el artículo 66 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que pasa a regular la cotización en el supuesto de «guarda legal o cuidado directo de un familiar» como «reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución».

De manera que será de aplicación a la cotización relativa a los trabajadores por cuenta ajena y asimilados que reduzcan su jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones, en virtud de lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, lo dispuesto en el artículo 65 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, con excepción de sus apartados 3 y 6.

También en materia de jubilación anticipada realiza una mínima modificación, al indicar en su disposición final segunda que la mención al «síndrome postpolio» como discapacidad en la que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida y que podrá dar lugar a la anticipación de la edad de jubilación prevista en el artículo 2 del RD 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 por ciento, pasará a ser «secuelas de polio o síndrome postpolio».

Revista de

# Información Laboral

---

**SUPUESTOS PRÁCTICOS**

---

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA. COMISIÓN NEGOCIADORA

### PLANTEAMIENTO

---

1. En la provincia de Valladolid, en el sector de siderometalurgia, después de las últimas elecciones a órganos de representación de personal, resultaron elegidos 550 cargos pertenecientes a los siguientes sindicatos:

- Sindicato A 250 delegados (tiene la consideración de más representativo a nivel estatal).
- Sindicato B 225 delegados (tiene la consideración de más representativo en la Comunidad de Castilla y León).
- Sindicato C 20 delegados.
- Sindicato D 60 delegados.

Se desea proceder a iniciar la negociación de un convenio colectivo de ámbito provincial para el sector de siderometalurgia.

2. Firmado un convenio colectivo estatal para el sector de industria química por dos sindicatos, pero no por el sindicato V, el mismo fue excluido de formar parte de una comisión paritaria, cuyos cometidos eran la vigilancia de la aplicación del mismo.

3. En el vigente ejercicio económico, procediéndose a revisar parte del convenio colectivo estatal para el sector de la industria química, al sindicato V, con un 15 por ciento de miembros de los representantes de los trabajadores en el ámbito del convenio, se le niega el derecho a formar parte de la comisión que negociaba la revisión salarial.

4. En la empresa «X» se va a constituir la comisión negociadora del convenio. El comité de empresa está integrado por el sindicato Y, que ostenta tres puestos en el mismo, y por el sindicato Z, que cuenta con el resto de los miembros del comité (dos).

### CUESTIONES

---

1. Determínese quiénes tienen legitimación inicial o interviniente y quiénes tienen legitimación negociadora para integrar el banco social con la finalidad de negociar el convenio de siderometalurgia.

2. Señálese el número de miembros que han de formar la comisión negociadora por el banco social.

3. ¿Tiene derecho el sindicato V a formar parte de la comisión paritaria de vigilancia de la aplicación del convenio colectivo estatal para la industria química?

4. ¿Tiene derecho el sindicato V a formar parte de la comisión de revisión del convenio colectivo estatal para el sector de la industria química?

5. ¿Cómo se constituye el banco social de la comisión negociadora del convenio de la empresa «X»?

### SOLUCIONES

---

1. La legitimación inicial y negociadora para pactar convenios colectivos, por parte de la representación de los trabajadores, se establece en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

En esos preceptos se atribuye la legitimación interviniente en los convenios de ámbito superior a la empresa, a los sindicatos más representativos a nivel estatal, a los más representativos a nivel de

la comunidad autónoma y a los que cuenten con el 10 por ciento de los miembros de la representación unitaria de los trabajadores dentro del ámbito funcional y geográfico del convenio a negociar. Por otro lado, la legitimación negociadora se alcanza cuando los sindicatos que forman la comisión negociadora representan a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal.

Partiendo de esas prescripciones normativas hemos de señalar:

a) Que al amparo del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores ostentan legitimación interviniente los sindicatos A y B por su condición de más representativos a nivel del Estado y de la comunidad autónoma, respectivamente.

b) Que el sindicato D ostenta legitimación inicial, ya que alcanza el 10 por ciento de los representantes de los trabajadores en el ámbito del sector de siderometalurgia de la provincia de Valladolid.

c) Que el sindicato C no ostenta legitimación inicial, ya que no ha obtenido el 10 por ciento de los representantes de los trabajadores en el ámbito del sector de siderometalurgia de la provincia de Valladolid, sin poseer la condición de más representativo y sin que conste que se encuentre federado con un sindicato que sí ostente tal cualidad jurídica.

Es por ello que los sindicatos con legitimación inicial representan a 535 delegados de personal o miembros de los comités de empresa. En virtud de ello, esos tres sindicatos constituirán válidamente la comisión negociadora al representar, al menos, a la mayoría absoluta de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa<sup>(1)</sup>.

d) Que la composición del banco social en la comisión negociadora se realiza «en proporción a la representatividad de los sindicatos»<sup>(2)</sup>, considerando que el número de miembros no excederá de quince<sup>(3)</sup>.

Partiendo de esa exigencia legal, se plantea la duda acerca de si el módulo de referencia para determinar la proporcionalidad que permita asignar puestos en la comisión, ha de ser la totalidad de los delegados (los 555), o si sólo operará sobre los que ostenten legitimación inicial (535). Ante esa doble posibilidad, al amparo de lo establecido en el artículo 87.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre la legitimación inicial, en que se habla expresamente de que *«todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora»*, y al amparo del artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que «el reparto de los miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad», hemos de concluir que el porcentaje para cubrir el banco social opera sobre el número de delegados representados por los sindicatos con legitimación inicial y con derecho a formar la comisión negociadora (535), y no sobre el total de miembros de los comités de empresa o delegados de personal (555).

2. En virtud de las anteriores consideraciones, los quince miembros del banco social de la comisión negociadora se cubrirían del siguiente modo:

— Al sindicato A al ostentar 250 delegados (el 45,04 por ciento), le corresponden 7 miembros.

— Al sindicato B al poseer 225 delegados (el 40,54 por ciento), le corresponden 6 miembros.

— Al sindicato D al disponer de 60 delegados (el 10,81 por ciento), le corresponden 2 miembros.

(1) Artículo 88.2 del Estatuto de los Trabajadores.

(2) Artículo 88.2 del Estatuto de los Trabajadores.

(3) Artículo 88.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho de otra forma, al ser 15 el número de miembros del banco social, a repartir entre sindicatos que tienen 535 representantes de los trabajadores, resulta el siguiente coeficiente de reparto:

$15/535 = 0,028$  puestos por cada representante de los trabajadores.

Por lo que el reparto de puestos entre los sindicatos será:

Sindicato A:  $250 \times 0,028 = 7$  puestos.

Sindicato B:  $225 \times 0,028 = 6,3$ . Por redondeo resultan a 6 puestos.

Sindicato D:  $60 \times 0,028 = 1,68$ . Por redondeo resultan 2 puestos.

**3.** Con la actual redacción del Estatuto de los Trabajadores a la Comisión Paritaria del Convenio, no se le asignan únicamente funciones de aplicación o interpretación de las disposiciones de un convenio <sup>(4)</sup>, o funciones de resolución de las discrepancias en el período de consultas de modificación de condiciones sustanciales de trabajo del convenio o de inaplicación de la tabla salarial del mismo <sup>(5)</sup>, sino también funciones verdaderamente normativas, como son, el desarrollo de funciones de adaptación o de modificación del convenio durante su vigencia <sup>(6)</sup>. Es por ello que expresamente se nos dirá en el artículo 85 apartado 3, letra h), 2.º del ET, que en ese caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo preciso la concurrencia de los requisitos de las legitimaciones iniciales, negociadoras y decisoria. Si sólo tuviera funciones de aplicación o interpretación, sin funciones negociadoras, no sería obligatorio que en la misma se incluyesen a los sindicatos que no han firmado el convenio, lo que no es el caso <sup>(7)</sup>.

En **la medida** en que la comisión paritaria **ejecute esa potestad reguladora se convierte en comisión negociadora**, razón por la cual **el sindicato V**, al tener legitimación negociadora al amparo de los artículos 87 del Estatuto de los Trabajadores y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, **tiene derecho a formar parte de la misma** a esos exclusivos efectos, como se justificará seguidamente en la resolución de la segunda cuestión enunciada.

**4. Hallándonos ante una comisión negociadora que pretende revisar un convenio colectivo estatal, el sindicato V al tener legitimación, al amparo de los artículos 87 del Estatuto de los Trabajadores y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, tiene derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio <sup>(8)</sup>, de modo que su exclusión vulnera su derecho de libertad sindical.**

Para la revisión de un convenio colectivo, que un sindicato no firmó, y hallándose legitimado, **el Tribunal Constitucional, en Sentencia 73/1984, de 27 de junio, declaró su derecho a formar parte de la mesa negociadora de revisión del convenio.**

En ese sentido el Tribunal Constitucional, en Sentencia 184/1991, de 30 de septiembre, establece:

«Este Tribunal ha entendido que puede incluirse dentro del contenido del derecho de libertad sindical protegible en la vía de amparo la protección de la legitimación legalmente reconocida a un sindicato para negociar un convenio colectivo (Sentencias del Tribunal Constitucional 70/1982,

---

<sup>(4)</sup> Artículo 85 apartado 3 letra h), 1º del ET.

<sup>(5)</sup> Artículo 85 apartado 3 letra h), 3º del ET.

<sup>(6)</sup> Artículo 85 apartado 3 letra h), 2º del ET.

<sup>(7)</sup> Criterio que con anterioridad a la actual redacción mantuvo nuestra jurisprudencia. En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en Sentencias 73/1984, de 27 de junio; 9/1986, de 21 de enero; 39/1986, de 31 de marzo; 184/1991, de 30 de septiembre y el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en Sentencias de 1521 de diciembre de 1994, y 29 de abril de 1997, entre otras

<sup>(8)</sup> Artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

4/1984, 23/1984, 37/1984, 118/1984, 9/1988, 51/1988 y 61/1989). De este modo, impedir o negar al sindicato legalmente legitimado para ello negociar un convenio colectivo, supone una vulneración del derecho constitucional de libertad sindical, pues, como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, dicha exclusión supone privar al sindicato de su función de participar en la negociación de condiciones de trabajo, y en consecuencia, de una de sus funciones esenciales, en un sistema de negociación colectiva de eficacia general en el que tal denegación supone en la práctica quitarle su función básica reduciendo su actividad.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, examinó si la negativa a un sindicato de participar en la revisión parcial de un convenio colectivo que no había suscrito podía entenderse lesiva del derecho a la libertad sindical de ese sindicato. La contestación afirmativa pone el acento en la indisponibilidad por el convenio colectivo de las reglas legales y estatutarias que establece la legitimación para negociar el convenio colectivo, reglas que constituyen un presupuesto legal de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición o modificación de las partes negociadoras, pues en la contratación colectiva inciden derechos de carácter sindical que no pueden ser desconocidos por las partes del convenio. Escapa, pues, al poder de disposición de las partes del convenio colectivo el tema de la legitimación para negociar, y las disposiciones resultantes serían nulas, no oponibles a sindicatos terceros y también lesivas de su derecho a la negociación colectiva y mediatamente del derecho de libertad sindical.

Esa indisponibilidad de las reglas legales resulta aplicable también a la revisión posterior de parte del contenido del convenio colectivo durante el tiempo de su vigencia, puesto que, según la Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, se trata de modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas para regir las relaciones de trabajo en el ámbito del convenio, y es por ello una nueva negociación cualquiera que sea el nombre que se le dé. Aceptar otra cosa —concluye la Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984— sería otorgar a esas partes firmantes libertad para condicionar definitivamente la negociación colectiva privando de su derecho de negociación para el futuro a quienes reúnan los requisitos legales para ello.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984 ha considerado, pues, contraria a la libertad sindical la exclusión de la mesa de negociación de la revisión de un convenio colectivo, de un sindicato legalmente legitimado para negociar ese convenio, aunque no fuera parte de él. Pero ni ha reconocido el derecho a la “suscripción parcial” de su contenido (“que supondría la ruptura de la unidad del convenio colectivo como negocio jurídico y como norma”), ni tampoco el derecho del sindicato no pactante para participar en las comisiones creadas por el convenio colectivo que no tengan esta función de establecer modificaciones o nuevas reglas en el mismo. Desde luego ha excluido expresamente tal derecho en relación a las comisiones creadas por el convenio colectivo que tengan la función de interpretación o aplicación de alguna de sus cláusulas, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto, o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados».

Así pues, el **Tribunal Constitucional distingue entre comisiones negociadoras, cuya exclusión del sindicato legitimado no es viable, y las comisiones no negociadoras o aplicadoras, en las que se puede excluir a un sindicato que no firmó el convenio** <sup>(9)</sup>.

En igual sentido, puede leerse en Sentencia del Tribunal Constitucional, 213/1991, de 11 de noviembre:

«La jurisprudencia de este Tribunal, partiendo de la doctrina establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, y continuada por las sentencias del Tribunal Constitucional 9/1986 y 39/1986, ha reconocido que la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que no ha firmado ni al que se ha adherido, puede constituir lesión del derecho a la libertad sindical en cuanto que suponga una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación

---

<sup>(9)</sup> Criterio mantenido en Sentencia del Tribunal Constitucional, 222/2005, de 12 de septiembre.

colectiva, y ello cuando se trata de comisiones, “negociadoras”, con la función de establecer modificaciones del convenio o nuevas reglas no contenidas en el mismo».

En la misma línea la Sentencia del Tribunal Constitucional 184/1991, ha afirmado que:

«[...] de esta doctrina constitucional deriva, con toda claridad, que lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de “comisiones cerradas” reservadas a las partes del convenio colectivo, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones en función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite las partes del convenio colectivo pueden crear, en uso de la autonomía colectiva una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones “ad hoc”, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, como parece entender el sindicato accionante, a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio colectivo» (fundamento jurídico sexto).

La consideración del convenio colectivo también como un conjunto de compromisos y obligaciones asumidas mutuamente por las partes que lo celebran (Sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990, de 20 de diciembre), hace que no sea constitucionalmente exigible que quien no sea parte del convenio, ni se sujeta a las obligaciones y compromisos dimanantes del mismo, pretenda gozar de los derechos contractuales que el convenio reconoce a sus partes firmantes, entre los que cabe incluir los derechos de información, consulta y participación, que en un convenio de empresa, como el presente, el empresario reconozca voluntariamente, en la medida que no estuviera obligado legalmente a ello, a esas partes firmantes, las cuales se obligan a su vez a insertarse dentro de esos mecanismos de cooperación y colaboración. Estas cláusulas, hemos dicho en la Sentencia del Tribunal Constitucional 184/1991:

«[...] no vinculan, desde luego, a quienes no sean parte del convenio colectivo, que no resultan obligados a la lógica cooperativa subyacente en este tipo de organismos, por ello mismo tampoco tienen derecho a acceder a las correspondientes comisiones quienes no aceptan los compromisos y objetivos subyacentes en su creación [...]», aunque «[...] tales instancias serán legítimas en tanto no desconozcan facultades legalmente establecidas, y por ello indisponibles, de otras representaciones colectivas o de otros sujetos sindicales [...]» (fundamento jurídico sexto).

**5.** Al amparo de lo establecido en los artículos 87.1 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios de ámbito empresarial, la **comisión negociadora se integra por los representantes de los trabajadores**, en este caso por los miembros del comité de empresa.

Ahora bien, para determinar el número de miembros, que legalmente puede llegar hasta trece componentes, se ha de hacer en función de la representación ostentada en el comité de empresa. Al respecto, con anterioridad a la actual redacción del artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, había seguido ese criterio de distribución proporcional a la representatividad el Tribunal Supremo en unificación de doctrina, en Sentencia de 31 de octubre de 1995.

De este modo, la comisión negociadora se integrará del siguiente modo: del sindicato Y habrá un 60 por ciento de miembros y del sindicato Z un 40 por ciento. De igual modo, el convenio debe ser aprobado por la mayoría del banco social, entendiéndose mayoría como aquella que represente a la mayoría de los representantes de los trabajadores en el comité de empresa<sup>(10)</sup>.

---

(10) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 3 de junio de 2008.

Revista de

Información

Laboral

---

**LABORAL AL DÍA**

---

- **Noticias**
- **Documentación de interés: Proyectos de ley**

## NOTICIAS

### **ENTRA EN VIGOR EL SUBSIDIO QUE GARANTIZA EL CUIDADO DE LOS MENORES GRAVEMENTE ENFERMOS**

Hoy, 1 de agosto, entra en vigor el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que desarrolla la prestación económica de la que serán titulares los progenitores que tengan a su cargo a menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave. De esta prestación, incorporada por la Ley de Presupuestos Generales para 2011, serán beneficiarios los trabajadores (afiliados y en situación de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social) que reduzcan su jornada de trabajo, al menos, un 50%, y que tengan a su cargo a un menor que padezca una enfermedad grave de las 108 incluidas en el anexo de la norma.

Este subsidio busca paliar la disminución de ingresos de los padres (biólogicos, adoptantes o acogedores) que se ven en la necesidad de cuidar de manera «directa, continua y permanente» a sus hijos menores durante periodos de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Para la percepción del subsidio se exige, además de los requisitos de afiliación y alta, tener cubierto un periodo mínimo de cotización que varía según la edad del trabajador receptor, y su cuantía se determinará en función del porcentaje de reducción de la jornada, aplicando el 100% de la base reguladora prevista para la prestación por incapacidad temporal.

Por otro lado, esta prestación se reconocerá solo a una de las personas que tengan a su cargo al menor enfermo, aunque podrán alternarse en la percepción, previo acuerdo con las empresas respectivas y por periodos no inferiores a un mes.

01/08/2011

### **EL GOBIERNO MODIFICA LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

Dos reales decretos del pasado 29 de julio, con el objeto de proporcionar por el sistema educativo una formación de mayor calidad y más adecuada a las demandas del actual sistema productivo,

han modificado, respectivamente, la configuración del último curso de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y la ordenación general de la Formación Profesional.

Con la primera de las normas, el Real Decreto 1146/2011, de 29 de julio, se pretende «profundizar» en el carácter orientador del 4.º curso de la ESO, introduciendo tres nuevas asignaturas en el currículo: «Alimentación, nutrición y salud», «Orientación profesional e iniciativa emprendedora» y «Ciencias aplicadas a la actividad profesional». También se amplía la duración (a dos años) y se generaliza la posibilidad de acceso a los Programas de Cualificación Profesional Inicial a los alumnos de quince años, con el objetivo de favorecer la inserción sociolaboral de los alumnos que no superen los mínimos para alcanzar la titulación en esta etapa educativa obligatoria.

Además, se prevé la obtención de un certificado oficial sobre escolaridad detallado sobre el nivel de conocimientos básicos alcanzados por los alumnos que no consiguen obtener el título de Graduado en ESO.

Por otra parte, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, modifica la ordenación general de la Formación Profesional en el ámbito del sistema educativo, para adaptarla al nuevo marco formativo introducido por los cambios legislativos propiciados por la Ley de Economía Sostenible y por la Ley Orgánica complementaria de ésta. De estas reformas destacan: la integración en la ordenación de la formación profesional de los módulos profesionales de los Programas de Cualificación Profesional Inicial, los cursos de especialización de los ciclos formativos, la ampliación de las posibilidades de acceder a los diferentes niveles de formación profesional o la flexibilización de la oferta formativa para garantizar una mejor adaptación a las demandas del entorno socioeconómico.

01/08/2011

### **LA EXPOSICIÓN A CAMPOS MAGNÉTICOS DE LAS MADRES AUMENTA EL RIESGO DE HIJOS CON ASMA**

Según un estudio publicado en «Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine», prestigiosa publicación estadounidense especializada en pediatría, las

mujeres con alta exposición a campos magnéticos durante el embarazo tenían más del tripe de riesgo que sus hijos padecieran asma.

Para llegar a esta conclusión, los investigadores compararon la exposición diaria a estos campos de 801 mujeres embarazadas y usaron registros médicos electrónicos para seguir a sus hijos durante 13 años, con el fin de analizar qué niños desarrollaban asma. Investigaciones anteriores habían localizado otros riesgos de los campos magnéticos, generados por aparatos como microondas, secadores de pelo y aspiradoras, o líneas eléctricas, que podían conducir al aborto involuntario, a la baja calidad del semen, a ciertos trastornos del sistema inmunológico o a la aparición de determinados tipos de cáncer. Además, recientemente, la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer clasificó el radio de frecuencia como un «posible carcinógeno».

01/08/2011

### **PUBLICADA LA REFORMA QUE PERMITIRÁ EL VOTO TELEMÁTICO A LOS DIPUTADOS QUE SE ENCUENTREN DE BAJA**

El BOE de hoy ha publicado la reforma del Reglamento del Congreso de los Diputados por la que los parlamentarios podrán emitir su voto personal, a partir del próximo 1 de septiembre, a través de un procedimiento «no presencial». Se prevé habilitar un procedimiento telemático, con verificación personal, para las votaciones en sesión plenaria, que permita, además, el conocimiento del momento exacto de la emisión del voto.

Esta nueva forma de votar está prevista para los casos de embarazo, maternidad, paternidad y enfermedad grave, y deberá ser expresamente autorizada por la Mesa del Congreso mediante escrito motivado.

02/08/2011

### **PUBLICADA LA LEY DE REFORMA DE LAS PENSIONES**

El BOE de hoy ha publicado la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que incluye las importantes (y polémicas)

reformas en el régimen jurídico de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

Esta reforma pretende reforzar la «contributividad» del sistema de pensiones, ajustando el esfuerzo en la cotización con las prestaciones a percibir y, entre otros, ha sido ocasionada, fundamentalmente, por tres factores: la tendencia demográfica de las últimas décadas en España, en la que ha aumentado el número de pensionistas en relación con la población activa; la progresiva disminución del periodo de actividad laboral de los ciudadanos, consecuencia de la prolongación de los años de formación, y el insuficiente esfuerzo contributivo de los «cotizantes» mayores de 50 años.

Esta situación, común en los países de nuestro entorno, ha llevado a los interlocutores sociales y al Gobierno a consensuar la redacción de la ley que hoy se publica con la que se llevan a efecto los compromisos recogidos en el Acuerdo social y económico de 2 de febrero de 2011 y algunas de las recomendaciones del Pacto de Toledo.

La ley introduce «progresiva y gradualmente» el acceso a la pensión de jubilación a los 67 años, manteniendo el acceso a ésta de los trabajadores con 65 años que hayan cotizado 38 y medio. Esta modificación se aplicará durante un periodo de quince años, por lo que este periodo de cotización será exigido en 2027. Además, se modifica el sistema de cálculo de la pensión que, paulatinamente, pasará a ser de 25 años.

También se modifica el mecanismo de «relleno de lagunas», el periodo de tiempo para alcanzar el cien por cien de la base reguladora y la regulación de la jubilación anticipada; asegurando, eso sí, el acceso a este tipo de jubilación a los que acrediten «largas carreras de cotización». Se modifica, asimismo, la regulación de la jubilación parcial y de las pensiones por incapacidad permanente, y, además, se generalizan la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los beneficios por cuidado de hijos.

02/08/2011

## EL INSHT ANALIZA LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha dado a conocer un estudio realizado, en la Universidad de Barcelona, sobre las necesidades formativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, ante

el nuevo marco docente y los cambios reglamentarios derivados del denominado «proceso de Bolonia». Este trabajo pretende establecer un marco de referencia que pueda servir a los responsables académicos ante el actual «caos normativo derivado de la aplicación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)» y que, según el estudio, no ha contribuido a la estabilidad deseable para la unificación de la formación en Prevención de Riesgos en los últimos veinte años.

El estudio destaca, igualmente, la evolución de la enseñanza preventiva, denunciando un «desbordamiento» de la oferta educativa, a lo largo de la vida legislativa del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, pasando por la absorción tácita de la formación por parte de las Universidades, hasta llegar a la actual regulación dada por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, en el que se establece la necesidad de contar con una titulación universitaria oficial y una formación mínima acreditada por una universidad para desempeñar las funciones y competencias de técnico superior en prevención de riesgos laborales.

Por todo ello, se publica este trabajo con los objetivos de identificar propuestas de mejora para la implantación de la nueva oferta formativa, así como la estructura básica de sus contenidos y proponer sistemas de enseñanza-aprendizaje idóneos para la obtención de mejores resultados académicos.

02/08/2011

## AUMENTA EL NÚMERO DE DEUDORES CONCURSALES

El número de deudores concursados ha alcanzado, durante el segundo trimestre de 2011, la cifra de 1.771, lo que supone un aumento del 16,5% respecto del mismo periodo del año anterior.

Por otra parte, la abrumadora mayoría de los procedimientos concursales tramitados ante los Juzgados españoles en este periodo fueron concursos voluntarios (1.692), lo que, a su vez, supone un 18,3% más que en el segundo semestre de 2010, frente a los 79 concursos necesarios (un 12,2% menos). Además, aumentaron los procedimientos abreviados un 21,8% más, mientras que disminuyen los ordinarios más del 30%. Por actividad económica, casi la tercera parte de las empresas concursadas (un 31,7%) tiene como actividad principal la construcción y la promoción inmobiliaria y un 64% de las concursadas emplea a menos de veinte trabajadores.

Teniendo en cuenta el domicilio de los deudores, Cataluña, Valencia, Andalucía y Madrid son las comunidades que concentran casi el 60% de los concursados en el segundo trimestre de 2011, mientras que La Rioja y Extremadura son las regiones con menor número de deudores concursados, a excepción, curiosamente, de Ceuta y Melilla, donde no se registraron procedimientos concursales.

03/08/2011

## AUMENTA EN 50.733 OCUPADOS EL NÚMERO MEDIO DE AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Según datos ofrecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, el número medio de afiliados a la Seguridad Social se situó, a finales de julio, en 17.637.352 ocupados, lo que supone un descenso anual acumulado, para el conjunto del sistema, del 1,18%. Así, durante el pasado mes de julio, se produjo un aumento de ocupados de 50.773 para el total del sistema de la Seguridad Social, y de 82.534 para el Régimen General, mientras que el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos sufrió un descenso en la afiliación de 4.770 en el mes. Los restantes regímenes especiales crecieron, globalmente, en 7.492 ocupados en los últimos doce meses.

Por sectores de actividad, la Sanidad incrementó su tasa de afiliación, con 53.566 afiliados medios, y Hostelería y Comercio, en 37.865 y 33.593, respectivamente, mientras que los mayores descensos se registraron en Educación y Construcción.

Julio también trajo un descenso en la cifra de afiliación de los trabajadores extranjeros de 1.142 trabajadores.

La afiliación aumentó en la mayoría de los territorios autónomos, produciéndose las subidas más significativas en Baleares, Cantabria, Asturias y Ceuta; y descendiendo en Melilla, Canarias, Andalucía y Madrid.

03/08/2011

## LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL REGRESA A COTAS NEGATIVAS EN JUNIO

El Índice de Producción Industrial (IPI) ha presentado en junio una variación interanual del -2,7%, es decir, casi cuatro puntos por debajo de la tasa registrada en mayo, mostrando datos negativos en todos los sectores industriales, según el Instituto Nacional de Estadística.

Por destino económico de los bienes, los sectores industriales que más influyen en esta disminución de la producción industrial son:— Los bienes intermedios, con una variación anual del -3,5%.— La energía, con una tasa anual del -5,5%.— Los bienes de consumo duradero, con una variación anual del -15,4%. Atendiendo al territorio, la industria ha echado el freno en diez Comunidades Autónomas, presentando las mayores caídas Extremadura (-16,7%), Galicia (-13,3%) y Canarias (-8,4%). Sólo Cantabria y La Rioja se salvan de este retroceso, registrando crecimientos interanuales del 4,9% y 4,2%, respectivamente.

05/08/2011

### EL 60% DE LOS AUTÓNOMOS DUDA DE LA SUPERVIVENCIA DE SU NEGOCIO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS

Tras la publicación del Instituto Nacional de Estadística de la Estadística del Procedimiento Concursal del segundo trimestre—en la que se revelaba que el número de deudores concursados ha aumentado un 16,5%, hasta alcanzar la cifra de 1.771—, el Presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), Lorenzo Amor, ha querido destacar la incidencia que tienen estos datos en los autónomos y pequeñas empresas. Así, Lorenzo Amor ha señalado que la situación económica por la que están pasando estos colectivos en agosto de 2011 es aún peor que la del año anterior, debido al complicado acceso de los autónomos y microempresas a la financiación, así como a la fuerte morosidad, tanto pública como privada, a la continuada caída del consumo y a la «desconfianza generalizada». En este sentido, el Presidente de ATA ha afirmado que más de 300.000 autónomos han causado baja en su actividad en los primeros siete meses de este año y que un 60% tiene dudas sobre lo que va a ocurrir con su negocio o actividad en los próximos años. Asimismo, Amor ha hecho un llamamiento para que se genere «un clima de certidumbre que ponga fin a la desconfianza generalizada, solucionar los problemas de morosidad y facilitar la financiación a autónomos y microempresas para evitar la sangría que se está produciendo».

05/08/2011

### LA MUTUAS INCREMENTAN SUS RESULTADOS EN 103,38 MILLONES DE EUROS

El resultado económico-financiero del conjunto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en 2010 ha ascendido a un total de 804,55 millones de euros, lo que representa un incremento de 103,38 millones de euros, un 15,05% respecto a 2009, según datos de la Intervención General de la Seguridad Social. Concretamente, 480,07 millones corresponden a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; 310,15 a incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y los 14,33 restantes a protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. En cuanto a las contingencias profesionales, han pasado de 598,79 millones de euros en 2009, a 480,07 millones en el año 2010, lo que supone una reducción del 19,83%. En este sentido, la Intervención General de la Seguridad Social ha indicado que «esta disminución se ha visto sobradamente compensada con el incremento espectacular producido en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes cuyos resultados han alcanzado los 310,15 millones de euros, lo que supone un incremento del 252,22% sobre los 88,05 millones obtenidos en el ejercicio 2009». Finalmente, la Seguridad Social ha señalado que este balance alcanzado en la gestión de las contingencias comunes posibilitará que las Mutuas, con carácter general, puedan incrementar el nivel de dotación de sus reservas de estabilización por contingencias comunes y destinar los excedentes a nutrir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en aproximadamente 170 millones de euros, importe muy superior a los 69 millones de euros que las Mutuas aportaron al Fondo de Reserva con cargo a los resultados del ejercicio 2009.

05/08/2011

### APROBADO EL PROTOCOLO PARA ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

El Boletín Oficial del Estado de hoy, 8 de agosto, ha publicado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y

de los organismos públicos vinculados a ella. La aprobación y publicación de este acuerdo se incluye en el conjunto de medidas recogidas en el marco del diálogo social entre el Gobierno y sindicatos de funcionarios para promover las acciones y procedimientos a seguir para prevenir y evitar las conductas de acoso en los centros de trabajo y la actuación procedente con el fin de sancionar los casos que se produzcan.

El protocolo, que deberá ser adaptado en un plazo máximo de tres meses por los distintos departamentos y organismos públicos administrativos, se fija como objetivos específicos informar, formar y sensibilizar a los empleados públicos para la identificación de las situaciones de acoso sexual en el trabajo; disponer de la organización y medidas necesarias para atender los casos que se produzcan, y garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

Además, el protocolo incluye (entre otras) una definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la previsión de realizar determinadas actuaciones preventivas frente al acoso, como la difusión de acciones de sensibilización, formación (general y específica) tanto a los empleados públicos que participarán en el protocolo y asistirán a las víctimas, como a todos los funcionarios sobre el contenido de éste y la evaluación y revisión periódica del funcionamiento del protocolo.

Por otra parte, se incluye el procedimiento de actuación ante los posibles casos de acoso y un modelo de denuncia de estos hechos.

08/08/2011

### CCOO DENUNCIA LA UTILIZACIÓN DE LA «CRISIS ECONÓMICA» COMO «EXCUSA» PARA NO INVERTIR EN PREVENCIÓN

Los representantes de la Federación de Construcción y Madera de Comisiones Obreras han reclamado «medidas inmediatas» y que no se utilice la «crisis económica como excusa para reducir las partidas presupuestarias destinadas a prevención de riesgos laborales» en las obras de la construcción. Esta denuncia ha sido realizada al presentar los datos de siniestralidad registrados, en el sector, durante el pasado mes de julio, en el que se produjeron ocho accidentes laborales con resultado de muerte, lo que incrementa el número de fallecidos, por esta causa, hasta sesenta en los primeros siete meses de 2011. Madrid y Murcia fueron las Co-

municipalidades autónomas donde se registraron, el pasado mes, dos fallecimientos; mientras que, el resto se localizaron en Castilla-La Mancha, Aragón, Andalucía y Asturias.

Por otra parte, la mitad de los fallecimientos se produjeron a consecuencia de caídas a distinta altura y, tres de ellos, por aplastamiento.

09/08/2011

## CRECE UN 5,5% EL TRÁFICO PORTUARIO

El tráfico portuario ha alcanzado, durante los seis primeros meses de 2011, la cifra de 218.546.003 toneladas, lo que supone un incremento del 5,5%. Estas cifras, según el Ministerio de Fomento, «vienen a confirmar la estabilización y recuperación del movimiento de mercancías en los puertos españoles» al registrarse un crecimiento ininterrumpido del tráfico durante los últimos veinte meses, con una tasa interanual de crecimiento del 5,97% y casi 443 millones de toneladas de mercancías manipuladas en los puertos españoles.

Además tres cuartas partes de las Autoridades Portuarias españolas han experimentado crecimientos que van desde el 22,2% alcanzado por Málaga, seguido por el 20,31 de Huelva y el 17,25 de Castellón, hasta el 1,5% de Alicante. Por volumen de mercancías, destacan los puertos de Algeciras con 37 millones de toneladas, Valencia con 32,2 millones, Barcelona con 22,4 y Bilbao con 17,2 millones. El tráfico de estos cuatro puertos representa prácticamente el 50% del total nacional.

En el primer semestre de 2011, es de resaltar el tráfico de graneles líquidos, con 74,2 millones de toneladas, lo que supone un crecimiento del 7,2%, mientras que la mercancía general, con 99,1 millones, creció cerca del 6%. Tres comunidades autónomas, Andalucía, Valencia y Cataluña, concentran cerca del 62% del tráfico nacional; situándose Andalucía en primer lugar, con un 11,3%, seguida de Murcia y Cantabria, ambas con subidas por encima del 9%.

09/08/2011

## LA COMISIÓN EUROPEA PROPONE ASIGNAR 370 MILLONES DE EUROS PARA LA GESTIÓN DE FRONTERAS Y POLÍTICA DE VISADOS EN 2012

La Comisión Europea ha propuesto la asignación de 370,1 millones de euros a

los Estados miembros para llevar a cabo acciones en la gestión de fronteras y la política de visados para 2012 con cargo al Fondo Europeo para las Fronteras Exteriores. Esta cantidad deberá ser destinada por los Estados miembros de la Unión y por países terceros signatarios del Acuerdo de Schengen; en concreto, por los países más afectados por el incremento de la presión migratoria.

Esta aportación supondrá un incremento del 35% con respecto de la asignación a programas nacionales de aseguramiento de fronteras de 2011. España tiene previsto percibir, para este fin, más de 48 millones de euros, 3,3 millones más que en 2011, muy lejos de los más de 20 millones de euros que recibirá Italia para asegurar sus límites exteriores.

De esta cantidad propuesta, 321,9 millones de euros se distribuyen entre los Estados miembros para la mejora de la seguridad en las fronteras exteriores de la Unión Europea. El resto estará destinado a acciones transnacionales y a acciones en sectores de interés específico y, 16 millones de euros, para un régimen de tránsito especial previsto para los ciudadanos rusos que viajan a Kaliningrado a través de Lituania. Las cantidades definitivas se comunicarán después de la aprobación del presupuesto para 2012. Para el año que viene, la Comisión ha identificado cinco áreas que se beneficiarán de las ayudas de este fondo: inversiones nacionales para el Sistema de Información Schengen II (SIS II), inversiones para el Sistema de Información de Visados (VIS), creación de centros nacionales de coordinación en el marco del proyecto para el Sistema Europeo de Vigilancia, la aplicación de nuevas técnicas para equipos tecnológicos de control de fronteras y la promoción de la cooperación consular entre Estados miembros para la expedición de visados.

09/08/2011

## LA CRISIS OBLIGA A LOS AUTÓNOMOS A TRABAJAR MÁS HORAS

Basándose en los datos de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2011, hecha pública por el Instituto Nacional de Estadística el pasado 29 de julio, representantes de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España (UPTA), organización estatal que integra a profesionales y trabajadores autónomos inscritos en el Régimen Especial de la Seguridad Social, han declarado que el colectivo de autónomos «es el que está sufriendo

de forma más directa la crisis económica», y que, además, la crisis también obliga a los trabajadores autónomos a mantener una mayor jornada de trabajo. Según ha asegurado el secretario general de UPTA España, Sebastián Reyna, el número medio de horas semanales trabajadas por los autónomos es de 45,6, frente a 38,4 de los trabajadores asalariados; lo que implica una diferencia de 7,2 horas; esto es, la mayor en las series históricas recientes de la Encuesta de Población Activa. Además consideran que, si bien en la anterior fase de crecimiento económico se había conseguido reducir esta brecha hasta 6,2 horas (en el primer trimestre de 2009), este diferencial se ha agrandado en una hora más de media semanal en el periodo de crisis.

Para los autónomos, que representan casi un 20% de la población activa española, «continúa siendo una utopía cada vez más alejada el objetivo de conseguir una jornada de 40 horas semanales como la que se propusieron las organizaciones de trabajadores hace casi ciento cincuenta años», ha asegurado el representante de los autónomos.

10/08/2011

## LA COMISIÓN EUROPEA PERMITE A ESPAÑA RESTRINGIR LA ENTRADA DE TRABAJADORES RUMANOS HASTA 2013

La Comisión Europea ha dado luz verde a la propuesta del Gobierno español de exigir una autorización previa, basada en la existencia de un contrato de trabajo, a los ciudadanos rumanos que deseen acceder al mercado laboral de España. Esta restricción, aceptada hoy por la máxima autoridad europea, estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012 y está basada en las «graves perturbaciones» del mercado laboral español que ha llevado a nuestro país a registrar la tasa de desempleo más elevada de la Unión Europea.

Esta restricción, provocada por el incremento continuo de los residentes rumanos en España y su elevado desempleo, se aplicará a «todos los sectores y a todas las regiones», pero no afectará a los nacionales rumanos que ya estén activos en el mercado laboral español. Para la concesión de esta autorización, la Comisión ha tenido en cuenta la situación del mercado laboral español, con la tasa de desempleo más elevada de la Unión (el 21% en junio de 2011, frente al 9,9% en la zona euro) y su lenta recuperación económica (un 0,3% de crecimiento del PIB, frente al 0,8% en la Unión). También se ha constatado

que, el 30% de los rumanos que residen en España están desempleados en el primer trimestre de 2011 (unos 191.400, frente a los 80.100 que se calcula que había hace tres años). La Comisión Europea «seguirá de cerca la situación» y podrá modificar o revocar esta decisión en el momento que se considere oportuno. Ésta es la primera vez que un Estado miembro se acoge a la denominada «cláusula de salvaguardia» en el ámbito de la libre circulación de trabajadores.

11/08/2011

## A VUELTAS CON EL «COPAGO» PARA LA JUSTICIA

A raíz de las declaraciones vertidas por el Consejero de Justicia y Bienestar de la Comunidad Valenciana, Jorge Cabré, quien ha manifestado «la necesidad de abrir el debate» sobre la conveniencia de imponer una tasa para el acceso a los tribunales por parte de los ciudadanos, ha habido, entre los operadores jurídicos diversidad de opiniones.

Por un lado, la asociación que agrupa a la mayoría de los jueces españoles, la Asociación Profesional de la Magistratura (APM), ve con buenos ojos la implantación del «copago» para el acceso a la Administración de Justicia. Medida ésta que, a juicio del portavoz de la asociación, Pablo Llanera, tendría dos consecuencias: serviría «para responsabilizar a los ciudadanos», ya que disminuiría el número de acciones judiciales sin la debida justificación, y ayudaría, además, a que el resto de los ciudadanos no soportasen los gastos de quien hace un uso abusivo de este servicio. Los representantes de otras asociaciones de jueces como Jueces para la Democracia y la asociación Francisco de Vitoria, se han mostrado contrarios a la tasa al considerar que ésta únicamente tendría un afán «recaudatorio» y que no sería un instrumento agilizador de la Justicia sino disuasorio de su uso por los ciudadanos.

Por otra parte, el Sindicato de Secretarios Judiciales (SISEJ) se ha mostrado contrario a la eventual introducción de esta medida por entender que ésta penalizaría a los ciudadanos, a los que, a su entender, se culpaba de la «tradicional falta de eficacia de la Justicia», indicando que el ciudadano ha de ser considerado «usuario de un servicio público» y que el acceso a éste no puede depender de la «capacidad económica individual».

12/08/2011

## EL IPC DISMINUYE UNA DÉCIMA HASTA SITUARSE EN EL 3,1%

La tasa de variación interanual del IPC registrado el pasado mes de julio disminuyó una décima, con respecto al del mes anterior situándose en el 3,1%. Los grupos que más han influido en esta disminución son:

- Las comunicaciones, cuya tasa anual disminuye un punto y medio y se sitúa en el -1,2%, a causa de la bajada de los precios de los servicios telefónicos.
- El menaje, con una variación anual del 1,1%, cuatro décimas inferior a la del mes pasado, debido principalmente a la bajada de los precios de los muebles.
- Los transportes, que presentan una tasa anual del 7,7%, dos décimas por debajo de la registrada en junio. Variación se explica, en su mayoría, por el comportamiento de los precios de los automóviles y los servicios de mantenimiento y reparaciones.
- El ocio y la cultura, que registra una variación anual negativa del 0,1%, siete décimas mayor que la del mes anterior, debido fundamentalmente a la subida de los precios de los viajes organizados.
- Las bebidas alcohólicas y el tabaco, que incrementan su tasa anual en más de un punto y medio y se sitúa en el 5,6%, a causa de la subida de los precios del tabaco.

Además, en todas las comunidades autónomas ha disminuido o se ha mantenido la tasa anual respecto al mes de junio; descendiendo en Baleares y Canarias, tres décimas, y manteniéndose en Castilla y León, Castilla-La Mancha, Valencia y Navarra.

12/08/2011

## LOS ESPAÑOLES HACEN MÁS USO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DEBIDO A LA CRISIS

Según el barómetro fiscal de 2010 elaborado por el Instituto de Estudios Fiscales, la crisis ha provocado que los ciudadanos hayan incrementado de forma considerable el uso de los servicios públicos. Este estudio, que se realiza anualmente en base a las encuestas hechas a 1.500 personas de distintas características, examina la opinión de la población sobre la oferta pública de servicios y prestaciones y sobre cuestiones fiscales. En este caso, en relación con el año pasado, además de un incremento del uso de los servicios ha revelado un alto nivel de satisfacción

con la mayoría de ellos, destacando especialmente los servicios sanitarios, las infraestructuras y el transporte público. Mientras que los menos valorados son las prestaciones públicas, tanto las de jubilación como las de enfermedad o desempleo. Por otro lado, en cuanto a la valoración del comportamiento fiscal, más de la mitad de los encuestados consideran que el grado de cumplimiento fiscal ha empeorado en la última década, a la vez que se muestra un mayor rechazo al fraude fiscal. En cuanto a la imagen percibida de la Hacienda Pública, hay que destacar que a pesar de que cerca del 80 por ciento conoce los servicios ofrecidos por la Agencia Tributaria y que estos servicios reciben una valoración muy positiva, sólo el 38 por ciento los utiliza y una minoría de los contribuyentes (sólo el 12 por ciento) hacen por sí mismos su declaración tributaria.

22/08/2011

## TRABAJO ACEPTA REDUCIR LAS CUOTAS DE LAS EMPRESAS FIELES A UNA MUTUA

Según distintas fuentes, Valeriano Gómez, ministro de Trabajo, ha aceptado una propuesta presentada por una mayoría de las mutuas de accidentes laborales, en la que proponen la reducción de las cotizaciones sociales. Esta iniciativa contempla que las empresas de más de 50 trabajadores puedan beneficiarse de un 2 por ciento de bonificación en las cotizaciones por contingencias profesionales si asumen su gestión directamente y un 1 por ciento adicional si permanecen tres años con la misma mutua, pudiendo llegar a beneficiarse de un recorte del 3 por ciento en total. En principio, el proyecto de reglamento fija una duración mínima de dos años para los convenios entre una empresa y una mutua, pudiendo prorrogarlo sucesivamente por dos años más, pero la empresa perderá la bonificación del 1 por ciento si cambia de mutua. Sin embargo, parece que la reforma del reglamento de las mutuas tiene un límite claro, y es que la competencia no podrá dar lugar a operaciones de lucro mercantil.

22/08/2011

## EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO PROPONE REFORMAR LA CONSTITUCIÓN PARA LIMITAR EL DÉFICIT

En el último Pleno del Congreso, José Luis Rodríguez Zapatero ha expuesto

su intención de modificar la Carta Magna para incluir una regla que garantice la estabilidad presupuestaria a largo y medio plazo, en relación tanto con el déficit como con la deuda, de forma que vincule a todas las Administraciones Públicas. Para ello el Presidente ya cuenta con el apoyo tanto del líder de la oposición, Mariano Rajoy, como del candidato socialista a la Presidencia del Gobierno, Alfredo Pérez Rubalcaba. Sin embargo, ha manifestado su deseo de adoptar la reforma «no sólo con el consenso imprescindible sino con todo el consenso posible» y ha invitado a los grupos de la Cámara a que inicien una proposición de ley de reforma constitucional que permita aprobarla de forma inmediata. Para ello, será necesario llevar a cabo un complejo trámite parlamentario en el que se disolverán las Cortes para que un nuevo Parlamento ratifique la reforma, todo ello antes de las próximas elecciones generales, que se celebrarán en el mes de noviembre.

23/08/2011

## EL TURISMO VUELVE A LOS NIVELES ANTERIORES A LA CRISIS

España ha recibido a más de 32 millones de turistas entre los meses de enero y julio, registrando un incremento del 7,4 por ciento en comparación con el mismo periodo del año pasado; con ello, se alcanzan unas cifras similares a las registradas con anterioridad a la crisis.

Según los expertos, este incremento se debe principalmente a la inestabilidad política existente en el norte de África, que ha desviado a un gran número de turistas a nuestro país, sobre todo procedentes de Reino Unido, Francia y Alemania. Sin embargo, aún es pronto para afirmar que la crisis en este sector haya pasado, ya que la desaceleración económica de estos dos últimos países está suponiendo otro inconveniente que ya ha empezado a reflejarse en los datos del mes de julio. No obstante, en este mismo mes también se ha registrado un importante incremento de turistas de otras zonas como los Países Bajos, Suiza o Bélgica. En cuanto a los destinos más visitados destaca principalmente la costa levantina, con Cataluña como protagonista de la mayor subida del mes de julio, seguida de Baleares, Andalucía, Canarias y la Comunidad Valenciana.

23/08/2011

## EL 35 POR CIENTO DE LOS ACCIDENTES DE TRÁFICO MORTALES SON ACCIDENTES LABORALES

Así lo ha reflejado un estudio realizado recientemente por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Andalucía, con el que se busca examinar los efectos que tienen sobre el número de accidentes las situaciones de precariedad laboral y temporalidad. En concreto, el estudio destaca la necesidad de incrementar el control de los trabajadores autónomos, ya que son quienes habitualmente conducen furgonetas, siendo estos vehículos los que sufren más accidentes profesionales en carretera. A ello también hay que añadir que no tienen las mismas limitaciones en los tiempos de conducción y descanso que otros transportes profesionales.

Para ello la Comisión reclama que exista una mayor coordinación entre la Administración y el sector del transporte, y que se potencie la cultura de la seguridad vial tanto en el empresario como en los trabajadores. De hecho, plantea una serie de medidas al Gobierno andaluz para impulsar la prevención en este sector, ya que, según el sindicato, ni la Inspección de Trabajo ni el Centro de Prevención de Riesgos Laborales llevan a cabo acciones específicas para evitar estos accidentes laborales.

23/08/2011

## 83 MILLONES DE EUROS PARA LOS PARADOS POR LA GLOBALIZACIÓN

En 2010 el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FOAG) invirtió 83.554.141 millones de euros para ayudar a más de 23.000 trabajadores que perdieron su empleo a causa de la globalización. Así, el Fondo, creado para ayudar a los trabajadores que se quedan en el paro cuando sus empresas cierran o trasladan sus centros a países con costes menores, invirtió una media de 3.500 euros por desempleado. Aunque esta ayuda no consiste en un pago directo, sino que se trata de cofinanciar junto al Estado correspondiente medidas activas del mercado de trabajo, tales como asistencia en la búsqueda de empleo, orientación profesional, formación y reciclaje a medida, etc. En definitiva, la aportación del FEAG ha supuesto el 65 por ciento de la inversión, que asciende a 128 millones y medio de euros, correspondiendo el 35 por ciento restante a los distintos Estados que han recurrido a la ayuda: un total

de nueve países entre los que se encuentra España.

24/08/2011

## EL TRABAJO ESTACIONAL, AL MARGEN DE LAS ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

La revista publicada para delegados y delegadas de prevención de CCOO ha denunciado la situación de los trabajadores estacionales, quienes debido al ritmo de su trabajo sufren un mayor número de accidentes laborales. En total son cerca de 150.000 personas, según la Epa, las que se dedican a actividades de temporada o que se intensifican en determinadas épocas del año —principalmente dedicadas al turismo o a la recolección agrícola—, y a las que por las características propias de su trabajo las medidas de prevención no suelen llegar. De hecho CCOO denuncia que las actividades preventivas más habituales como las evaluaciones de riesgos, la información y la formación o vigilancia de la salud, son inexistentes. Estos trabajos se caracterizan por la incertidumbre que conlleva la falta de contrato laboral o de duración indeterminada, horarios irregulares y remuneración inestable, que llevan al trabajador al abandono de su salud, postergando su cuidado hasta el final de la temporada mientras vive elevadas exigencias físicas y psíquicas, que se traducen en distintas afecciones. De hecho, es habitual que estos trabajadores sufran fatiga, estrés, desarreglos alimentarios o falta de sueño, que se acaban traduciendo en trastornos musculoesqueléticos, accidentes de trabajo e infecciones. Sin embargo, el sindicato señala la dificultad de llevar a cabo mejores preventivas ya que estas condiciones de riesgo se ven como inherentes al tipo de trabajo.

24/08/2011

## LOS PENSIONISTAS ESPAÑOLES HAN RECIBIDO ESTE MES 917 EUROS DE MEDIA

Según los datos hechos públicos por el Ministerio de Trabajo la nómina mensual de las pensiones contributivas de la Seguridad Social del mes agosto han superado los 7.110 millones, lo que ha supuesto un incremento del 4,8 por ciento sobre la inversión del año pasado. Durante este mes, la pensión media de jubilación ha sido de 917,53 euros, un cifra que supera a la del 2010 en un

3,5 por ciento. Por su parte, la cifra la pensión del Sistema que incluye los distintos tipos de pensión, con una media de 806,77 euros al mes, ha sufrido un incremento interanual del 3,3 por ciento.

En total, han sido 8.822.156 las pensiones abonadas, con un crecimiento del 1,5 por ciento, de las cuales, más de la mitad son por jubilación.

25/08/2011

## EL GOBIERNO PREPARA LA APROBACIÓN DE NUEVAS MEDIDAS LABORALES

El próximo viernes se aprobará un Decreto-Ley con medidas urgentes para reactivar el mercado laboral y reducir la tasa de paro, que actualmente es del 20,9 por ciento. Así, con el fin de favorecer el acceso de los jóvenes al mercado laboral, está previsto ampliar el plazo de conversión de los contratos temporales en indefinidos, de forma que la nueva norma suspenderá la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de dos años en un periodo máximo de 30 meses. Igualmente, de forma temporal se ampliará la edad máxima de los contratos de formación, elevándola de los 25 a los 30 años. En este sentido, los sindicatos han criticado ambas medidas, por fomentar la temporalidad y la precariedad laboral. Además, también está previsto prorrogar hasta 2013 los pagos de las indemnizaciones por despido realizados por el FOGASA. Por otro lado, el presidente del Gobierno ha anunciado que se ampliará otros seis meses el programa PREPARA, de forma que las personas que agoten el desempleo seguirán percibiendo 400 euros de ayuda siempre que realicen un itinerario de inserción y busquen empleo activamente.

25/08/2011

## LA MAYORÍA DE LOS ESPAÑOLES NO «DESCONECTAN» DEL TRABAJO EN VACACIONES

Al menos el 62 por ciento de los trabajadores se mantiene «conectado» al trabajo durante sus vacaciones, de los cuales más de la mitad llega incluso a consultar el correo electrónico. De hecho, el 18 por ciento de ellos reconoce hacerlo con asiduidad a petición de sus

superiores, una práctica que se ha visto potenciada por la proliferación de los Smartphones, portátiles y BlackBerry. Así lo ha reflejado una encuesta realizada por Viadeo —red social profesional con un millón de usuarios en nuestro país— que también ha encuestado a los internautas franceses, quienes han demostrado conseguir alejarse del trabajo mejor que los españoles.

En concreto, en España sólo un 20 por ciento consigue olvidarse por completo en vacaciones, a pesar de haber estudios que relacionan la incapacidad de alejarse del trabajo con la adicción a él, una patología que tiene consecuencias tanto físicas como psíquicas, y que afecta a uno de cada diez españoles.

25/08/2011

## EL ARTÍCULO 135 DE LA CONSTITUCIÓN NO INCLUIRÁ CIFRA TOPE DE DÉFICIT

Los partidos mayoritarios han pactado «in extremis» la nueva redacción del artículo 135 de la Constitución, que limitará el déficit estructural y la deuda pública. El texto obligará a todas las Administraciones Públicas a cumplir al principio de estabilidad presupuestaria, impidiendo al Estado y a las Comunidades Autónomas a incurrir en un déficit estructural que supere los márgenes fijados por la Unión Europea y exigirá a las entidades locales a presentar equilibrio presupuestario.

Como excepción, podrán superarse los límites fijados en los casos de catástrofes naturales, recesión económica o situaciones de emergencia extraordinaria, con la aprobación de la mayoría absoluta del Congreso. Finalmente, ambos partidos han acordado fijar la cifra tope de déficit en una Ley Orgánica que desarrollará los principios, el procedimiento y los mecanismos de control, en lugar de incluirla en el texto constitucional, para dar así mayor flexibilidad en momentos de crisis. La Ley deberá aprobarse antes del 30 de junio de 2012. En principio, la previsión es que el déficit estructural máximo sea del 0,4 por ciento para el conjunto de las Administraciones Públicas, del 0,26 por ciento del PIB para el Estado y del 0,14 en las CCAA. Estos límites entrarán en vigor a partir de 2020 y podrán ser revisados en 2015 y 2018 a iniciativa de cualquiera de las partes. La propuesta será registrada en el Congreso a lo largo del día de hoy para que pueda ser aprobada el primer viernes de septiembre.

26/08/2011

## LOS ACCIDENTES LABORALES GRAVES O MORTALES SON 47 VECES MÁS CAROS QUE SU PREVENCIÓN

El Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL) ha realizado un «Estudio de los accidentes de trabajo graves, muy graves y mortales» que se produjeron entre 2004 y 2010 en esa Comunidad, excluyendo los de tráfico y los derivados de patologías no traumáticas. La conclusión principal del estudio ha sido que los 307 accidentes sufridos han tenido un coste 47 veces mayor que el que hubieran acarreado sus medidas preventivas. En concreto, el coste total ha sido de 7,6 millones de euros para las empresas, mientras que su prevención hubiera supuesto un coste de 158.719 euros. Según los datos, el 77,3 por ciento de los accidentes graves y muy graves se produjeron en el centro de trabajo habitual, y el 68 por ciento de los mortales, siendo un 93 por ciento varones, en su mayoría del sector de la construcción y con contrato indefinido. En 7 de cada 10 casos el IRSAL ha propuesto algún tipo de medida preventiva que para evitar nuevos sucesos. Destaca como punto positivo, que se haya reducido el 33,5 por ciento la siniestralidad, superando el objetivo marcado del 25 por ciento.

26/08/2011

## PUBLICADOS LOS CRITERIOS QUE GARANTIZARÁN EL TIEMPO MÁXIMO DE ACCESO A LA SANIDAD

El BOE de hoy ha publicado el Real Decreto 1039/2011, de 15 de julio, por el que se establecen los criterios marco para garantizar un tiempo máximo de acceso a las prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud con el doble objetivo de garantizar el acceso a la Sanidad en condiciones de igualdad y que éste se realice en un tiempo máximo. La norma establece que el usuario deberá ser intervenido quirúrgicamente o deberán realizarse las pruebas diagnósticas o terapéuticas en 180 días naturales desde su acceso a la «lista de espera», atendiendo a criterios de gravedad de las patologías sufridas y eficacia y oportunidad de la intervención. Además, el decreto prevé las causas por las que quedará sin efecto o se suspenderá esta garantía de acceso, entre las que se incluyen: la renuncia voluntaria, la no presentación a la citación o la

existencia de causas clínicas que justifiquen la suspensión.

Los usuarios estarán obligados a mantener actualizados sus datos personales, justificar las causas que puedan provocar aplazamientos en la asistencia garantizada, comunicar la decisión de no presentarse a una citación y poner en conocimiento de las autoridades las posibles irregularidades observadas en el ejercicio del derecho de garantía. Los tiempos máximos de acceso podrán ser revisados periódicamente para su adaptación a la realidad sanitaria de cada momento.

29/08/2011

## **PUBLICADAS LAS NUEVAS MEDIDAS DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO**

El BOE de hoy ha publicado el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, por el que se aprueban nuevas «medidas urgentes» en materia de empleo. Esta norma, que tiene el objetivo de paliar la elevada tasa de paro juvenil, prevé la introducción de un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje en el que se simultaneará la efectiva realización de las tareas propias de un puesto de trabajo con una formación tendente a la obtención de una cualificación profesional acreditada y relacionada con la ejecución del trabajo realizado.

Además, el decreto incluye la constitución de un fondo de capitalización (ya previsto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre) que se mantendrá a lo largo de la vida laboral de los trabajadores, pudiéndose hacer efectivo en caso de despido de éstos, y que se negociará en el primer semestre de 2013. Por otra parte, se prorroga hasta febrero de 2012 el programa «PREPARA», por el que se pretende la recualificación de los desempleados a través de políticas activas de empleo y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento. También se prorroga hasta finales del año 2013 el resarcimiento, por parte del FOGASA, del pago de ocho días de salario en los casos de despido objetivo.

Por último, y «para permitir una mejor eficacia en la prestación de servicios», se establece que, en seis meses, se adoptarán las disposiciones precisas para la integración de Servicio Público de Empleo Estatal y el FOGASA.

30/08/2011

## **MODIFICADA LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO SOBRE EMBARGO DE BUQUES**

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto-ley por el que se modifica la Ley de Enjuiciamiento Civil para aplicar el Convenio internacional de Ginebra sobre embargo preventivo de buques de 12 de marzo de 1999, que entrará en vigor el próximo 12 de septiembre y al que España se adhirió por instrumento publicado el pasado 2 de mayo.

Mediante el decreto, publicado hoy en el BOE, se pretende el desarrollo de normas que procuren que el convenio despliegue plenamente su eficacia de manera autónoma, aplicando éste a buques que enarbolan pabellón de Estados que no lo hayan ratificado, mediante la incorporación de una nueva disposición final a la Ley 1/2000, de 7 de enero.

Con la aprobación de esta modificación se busca, además, la aplicación general del convenio a todo embargo preventivo de buques, evitando, así, la «dualidad» de legislaciones aplicables, lo que lleva a derogar la actual ley de 1967.

30/08/2011

## **DRÁSTICA REDUCCIÓN DE LOS ACCIDENTES LABORALES EN CORREOS**

Según un comunicado emitido por la sociedad estatal, Correos ha reducido la siniestralidad laboral un 21,63% durante el primer semestre del año 2011, en sus centros del territorio nacional,

«gracias a las medidas implantadas para proteger la salud de los empleados». La siniestralidad se ha reducido en todos los tipos de accidentes, siendo esta reducción de un 40% en los accidentes graves y un 20% en los leves (los más frecuentes), lo que ha supuesto, a su vez, una disminución de las jornadas de trabajo perdidas. La salud de los trabajadores del organismo postal es controlada a través de un servicio de prevención propio, integrado por más de cien personas, siendo así uno de los más grandes de España y que ha convertido la mejora de la salud laboral y la seguridad de los trabajadores en un «objetivo prioritario».

30/08/2011

## **SE INICIA LA REFORMA CONSTITUCIONAL**

El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó ayer, martes 30 de agosto, por 318 votos a favor, 16 en contra y 2 abstenciones, la toma en consideración de la Proposición de Reforma del artículo 135 de la Constitución Española, presentada por los grupos parlamentarios Socialista y Popular, según posibilitan los artículos 93.1 y 146 del Reglamento del Congreso de los Diputados. Aprobada la toma en consideración, se ha votado la tramitación directa y en lectura única de la citada Proposición de reforma constitucional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 150 del Reglamento de la Cámara. El resultado de la votación ha sido de 319 votos a favor y 17 en contra.

Así mismo, se estableció la apertura de un plazo de presentación de enmiendas que finalizará a las 14 horas de mañana, 1 de septiembre. Las posibles enmiendas serán debatidas en el Pleno extraordinario del próximo viernes 2 de septiembre. El texto definitivo requiere una mayoría de tres quintos del Congreso para su aprobación y será enviado, posteriormente, al Senado para su tramitación en la Cámara Alta. En caso de desacuerdo entre Congreso y Senado, se crearía una comisión mixta paritaria de las dos cámaras.

31/08/2011

# DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS

## PROYECTOS DE LEY

### En tramitación:

- Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (procedente del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio).  
*Situación actual: Comisión de Trabajo e Inmigración. Ampliación de enmiendas.*  
[BOCG 13-9-2011]
- Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.  
*Situación actual: Comisión de Trabajo e Inmigración. Ampliación de enmiendas.*  
[BOCG 7-9-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*
- Proyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.  
*Situación actual: Comisión de Igualdad. Enmiendas y Debate de totalidad.*  
[BOCG 18-7-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*
- Proyecto de Ley por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.  
*Situación actual: Senado*  
[BOCG 8-9-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*
- Proyecto de Ley de medidas de agilización procesal y de reforma del artículo 35 de la Ley 53/2002, de 20 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.  
*Situación actual: Senado*  
[BOCG 13-9-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*
- Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (procedente del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero).  
*Situación actual: Comisión de Trabajo e Inmigración. Informe*  
[BOCG 10-5-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*
- Proyecto de Ley reguladora de la jurisdicción social.  
*Situación actual: Senado.*  
[BOCG 13-9-2011]
- Proyecto de Ley por la que se prorroga el programa temporal por desempleo e inserción, regulado en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre (procedente del Real Decreto-ley 12/2010, de 20 de agosto).  
*Situación actual: Comisión de Trabajo e Inmigración Informe.*  
[BOCG 31-3-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*

Revista de

Información

Laboral

---

## ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

---

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

**Índice de Precios de Consumo: Julio 2011**

Unidades: Base 2006 = 100

 Adelanto de IPC de AGOSTO 2011: 3,0%  
 Datos del Instituto Nacional de Estadística

	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
<b>Nacional</b>	111,714	-0,5	3,1	0,7
<b>Andalucía</b>	111,266	-0,8	3,1	0,4
<b>Aragón</b>	112,011	-0,6	3,1	0,6
<b>Asturias, Principado de</b>	111,931	-0,8	3,4	0,5
<b>Baleares, Illes</b>	111,519	-0,1	2,6	1,3
<b>Canarias</b>	109,205	-0,8	2,4	0,7
<b>Cantabria</b>	112,436	-0,2	3,4	0,8
<b>Castilla y León</b>	111,807	-0,4	3,4	0,7
<b>Castilla - La Mancha</b>	111,343	-0,7	3,6	0,6
<b>Cataluña</b>	112,955	-0,4	3,2	1
<b>Comunitat Valenciana</b>	111,489	-0,6	3,1	0,7
<b>Extremadura</b>	111,188	-0,8	3	0,5
<b>Galicia</b>	111,274	-0,8	3,3	0,3
<b>Madrid, Comunidad de</b>	111,704	-0,3	2,9	0,7
<b>Murcia, Región de</b>	111,133	-0,8	2,9	0,2
<b>Navarra, Comunidad Foral de</b>	110,91	-0,3	3	0,9
<b>País Vasco</b>	112,161	-0,5	3	0,5
<b>Rioja, La</b>	111,585	-1,1	3,4	0,4
<b>Ceuta</b>	109,741	-1,3	2,4	-0,1
<b>Melilla</b>	110,875	-1	2,4	-0,4

MERCADO LABORAL 2.º 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	18.303	10.066,8	8.236,2	4.833,7	2.608,1	2.225,6	60,12	67,44	53,14	20,89	20,58	21,27
Andalucía	2.788,9	1.602,1	1.186,7	1.178,9	633	545,9	58,51	67,09	50,22	29,71	28,32	31,51
Aragón	538,2	302,4	235,8	113,6	61,1	52,5	58,7	66,31	51,29	17,42	16,81	18,2
Asturias (Principado de)	401,3	212,4	188,9	83,1	45,8	37,2	52,22	58,77	46,33	17,15	17,75	16,47
Baleares (Illes)	477,5	257,8	219,7	115,5	65,3	50,2	65,75	71,95	59,6	19,48	20,22	18,6
Canarias	782,9	425	357,9	331,8	181,6	150,2	63,47	69,72	57,33	29,76	29,94	29,56
Cantabria	236	128	108	40,9	24,8	16,2	56,1	63,93	48,75	14,77	16,21	13
Castilla y León	990,7	564,9	425,7	193,3	100,1	93,2	55,34	63,15	47,77	16,33	15,06	17,96
Castilla - La Mancha	772	459,3	312,7	230,8	118,2	112,6	58,89	67,66	50,08	23,01	20,46	26,48
Cataluña	3.135,4	1.670,6	1.464,8	690,9	380,6	310,3	63,22	69,66	57,12	18,06	18,56	17,48
Comunitat Valenciana	1.909,4	1.060	849,4	591,3	321,1	270,2	59,98	67,19	52,97	23,65	23,25	24,14
Extremadura	381,4	228,3	153,1	114,8	59,4	55,4	54,66	64,24	45,33	23,14	20,65	26,56
Galicia	1.091,4	588,4	503	219,6	111,7	107,9	55,14	61,65	49,19	16,75	15,95	17,66
Madrid (Comunidad de)	2.866,7	1.502,2	1.364,5	544,9	298,4	246,5	64,77	71,56	58,56	15,97	16,57	15,3
Murcia (Región de)	554,4	317,5	236,9	179,8	102,8	77	61,7	70,14	53,13	24,49	24,47	24,53
Navarra (Comunidad Foral de)	270,3	148,6	121,7	39,8	21,2	18,6	60,38	66,9	54	12,85	12,48	13,29
País Vasco	929,9	497,8	432,1	122,4	60,5	61,9	58,1	64,09	52,55	11,63	10,84	12,53
Rioja (La)	129,7	72	57,7	25,6	14	11,6	59,26	66,45	52,25	16,49	16,3	16,73
Ceuta (Ciudad Autónoma de)	23,7	15,5	8,1	9,5	4,7	4,8	55,36	66,5	43,9	28,73	23,24	37,29
Melilla (Ciudad Autónoma de)	23,4	14,1	9,3	7,2	3,8	3,4	54,26	65,37	43,76	23,42	21,18	26,57

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 julio de 2011: **4.130.927**  
 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 decimoctava	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	2,052 (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

## Nacional

- Subvenciones públicas, de ámbito territorial exclusivo de Ceuta y Melilla, en los marcos del subsistema de formación profesional para el empleo, dirigida prioritariamente a las personas desempleadas, y para promover la transición al empleo estable [BOE 24-8-2011]  
**Plazo:** 13/09/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones empresariales, sindicales y representativas de la economía social de ámbito estatal.
- Subvenciones a órganos de la Administración General del Estado que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social [BOE 11-8-2011]  
**Plazo:** 24/08/2011.  
**Beneficiarios:** Órganos de la Administración General del Estado e instituciones sin ánimo de lucro que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

## Andalucía

- Subvenciones para el desarrollo de acciones de formación de oferta para colectivos con especiales dificultades de inserción, dirigida a personas desempleadas mayores de 45 años (Andalucía) [BOJA 8-8-2011]  
**Plazo:** 09/09/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones Empresariales y Sindicales de carácter intersectorial; Colectivos de trabajadores/as y socios de la economía social; Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.
- Subvenciones para el desarrollo de acciones de formación de oferta para colectivos con especiales dificultades de inserción, dirigida a personas jóvenes desempleadas (Andalucía) [BOJA 8-8-2011]  
**Plazo:** 09/09/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones Empresariales y Sindicales de carácter intersectorial; Colectivos de trabajadores/as y socios de la economía social; Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.
- Subvenciones para el desarrollo de acciones de formación de oferta para colectivos con especiales dificultades de inserción, dirigida a los colectivos de personas con discapacidad y personas inmigrantes (Andalucía) [BOJA 8-8-2011]  
**Plazo:** 09/09/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones Empresariales y Sindicales de carácter intersectorial; Colectivos de trabajadores/as y socios de la economía social; Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.
- Subvenciones para el desarrollo de la modalidad de Formación de Oferta, correspondiente al Programa de Formación para Formadores y Gestores de la Formación Profesional para el Empleo para el año 2011 (Andalucía) [BOJA 8-8-2011]  
**Plazo:** 09/09/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones Empresariales y Sindicales de carácter intersectorial; Colectivos de trabajadores/as y socios de la economía social; Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.
- Subvenciones para el desarrollo de acciones de formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, para el año 2011, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, al amparo de la Orden de 23 de octubre de 2009 [BOJA 11-8-2011]  
**Plazo:** 16/09/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones Empresariales y Sindicales de carácter intersectorial; Colectivos de trabajadores/as y socios de la economía social; Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.
- Subvenciones para el desarrollo de acciones de formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados para el año 2011, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, al amparo de la Orden de 23 de octubre de 2009 [BOJA 11-8-2011]  
**Plazo:** 16/09/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones Empresariales y Sindicales de carácter intersectorial; Colectivos de trabajadores/as y socios de la economía social; Asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial.
- Subvenciones para el desarrollo en la modalidad de formación de oferta de acciones formativas dirigidas prioritariamente al programa para personas ocupadas en pequeñas y medianas empresas, empresas de economía social y autónomos (Andalucía) [BOJA 11-8-2011]  
**Plazo:** 16/09/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades sin ánimo de lucro, las Administraciones Locales y otras instituciones o empresas públicas que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos a los que se dirija el programa.

## Castilla y León

- Subvenciones a Entidades Locales para la contratación de personas con discapacidad, durante el año 2011 (Castilla y León) [BOCYL 4-8-2011]

**Plazo:** 15 días, computado desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución.

**Beneficiarios:** Entidades Locales.

## Cataluña

- Subvenciones para la realización de proyectos ocupacionales y de desarrollo local en el marco del Proyecto Trabajo en las 7 comarcas (Cataluña) [DOGC 17-8-2011]

**Plazo:** 30/09/2011.

**Beneficiarios:** Entidades locales.

- Subvenciones en el marco del proyecto Trabajo en los barrios (Cataluña) [DOGC 17-8-2011]

**Plazo:** 01/10/2011.

**Beneficiarios:** Ayuntamientos que tienen aprobados proyectos de intervención integral en barrios o áreas urbanas.

## Extremadura

- Subvenciones acogidas al Programa de Fomento del Empleo de Experiencia del Plan de Apoyo al Empleo Local, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura [DOE 16-8-2011]

**Plazo:** 31/08/2011.

**Beneficiarios:** Municipios y entidades locales menores de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Mancomunidades integrales de municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura..

## Galicia

- Subvenciones en el ámbito de colaboración con las entidades locales para la contratación de agentes de empleo y desarrollo local (Galicia) [DOG 18-8-2011]

**Plazo:** 19/09/2011.

**Beneficiarios:** Entidades locales o entidades públicas.

- Ayudas para el desarrollo de acciones formativas en materia agroforestal para fomentar la integración social y laboral de personas con discapacidades o en riesgo de exclusión social (Galicia) [DOG 12-8-2011]

**Plazo:** 13/09/2011.

**Beneficiarios:** Entidades de iniciativa social.

## Madrid

- Ayudas en los sectores de la ganadería de la Comunidad de Madrid [BOCM 16-8-2011]

**Plazo:** 31/08/2011.

**Beneficiarios:** Asociaciones ganaderas.

## Murcia

- Subvenciones para el desarrollo de Programas de Cualificación Profesional Inicial en las modalidades de Taller Profesional e Iniciación Profesional Especial, así como planes de inserción laboral (Murcia) [BORM 22-8-2011]

**Plazo:** 08/09/2011.

**Beneficiarios:** Entidades locales (Ayuntamientos, Mancomunidades de Municipios); entidades empresariales y entidades privadas sin fines de lucro, legalmente constituidas, que dispongan de infraestructura suficiente para desarrollar el programa y de experiencia acreditada en la atención a jóvenes socialmente desfavorecidos o personas con discapacidad. Entidades privadas sin fines de lucro dedicadas a la atención de alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a condiciones personales de discapacidad o a una situación de desventaja social.

## País Vasco

- Ayudas para la realización de Estudios de Análisis y Detección de Necesidades de Formación que se desarrollen por las empresas del País Vasco para la mejora de las competencias y cualificaciones de sus trabajadores para conseguir una mayor competitividad [BOPV 4-8-2011]

**Plazo:** 30/09/2011.

**Beneficiarios:** Empresas con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

### País Vasco

- Ayudas económicas para la realización de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación profesional para el empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco [BOPV 4-8-2011]  
**Plazo:** 30/09/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadores que puedan ser participantes en acciones formativas. Entidades. Empresas..
- Ayudas destinadas a Oficinas de Dinamización para el Comercio para el ejercicio 2011 (País Vasco) [BOPV 12-8-2011]  
**Plazo:** 14/10/2011.  
**Beneficiarios:** Asociaciones de Comerciantes. Federaciones o agrupaciones de asociaciones de Comerciantes.
- Subvenciones para la promoción de la formación y divulgación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (País Vasco) [BOPV 23-8-2011]  
**Plazo:** 15/09/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades sin animo de lucro.

### Rioja, La

- Subvenciones a entidades locales, organizaciones empresariales y entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de Programas de Cualificación Profesional Inicial en la modalidad Taller Profesional para el Curso 2011/12 (Rioja, La) [BOR 22-8-2011]  
**Plazo:** 02/09/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades locales, organizaciones empresariales y entidades privadas sin ánimo de lucro.
- Subvenciones destinadas a la promoción de la seguridad en el trabajo, en régimen de concurrencia competitiva (Rioja, La) [BOR 31-8-2011]  
**Plazo:** 28/10/2011.  
**Beneficiarios:** Empresas, organizaciones públicas, semipúblicas o privadas.

Revista de

# Información Laboral

---

**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS  
EN LOS BOLETINES OFICIALES**

---

## NACIONALES

---

### (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

#### BOE 01-08-2011

- BBVA. Acuerdo, **IL 2886/2011**
- Dinosol Supermercados, S.L.. Convenio colectivo, **IL 2884/2011**
- La Unión Resinera Española, S.A. Convenio colectivo, **IL 2885/2011**

#### BOE 02-08-2011

- Ley 25/2011, de 1 de agosto. Reforma parcial de la Ley de Sociedades de Capital e incorporación de la Directiva 2007/36/CE, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas, **IL 3134/2011**
- Ley 26/2011, de 1 de agosto. Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, **IL 3135/2011**
- Ley 27/2011, de 1 de agosto. Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, **IL 3136/2011**
- Ley Orgánica 11/2011, de 1 de agosto. Aplicación a la Guardia Civil del artículo 13.1 de la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, **IL 3133/2011**
- Industria azucarera. Convenio colectivo, **IL 2898/2011**
- Reforma juvenil y protección de menores. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2899/2011**
- Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA). Convenio colectivo, **IL 2908/2011**
- Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA). Laudo arbitral, **IL 2907/2011**

#### BOE 03-08-2011

- Ley 6/2008, de 25 de junio (País Vasco). Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi, **IL 3812/2008**

#### BOE 04-08-2011

- Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio. Reglamento del Mutualismo Judicial, **IL 3137/2011**
- Real Decreto 1029/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías, **IL 3143/2011**
- Real Decreto 1031/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente, **IL 3144/2011**
- Real Decreto 1032/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Fabricación Mecánica, **IL 3145/2011**
- Real Decreto 1033/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Marítimo-Pesquera, **IL 3146/2011**

- Real Decreto 1034/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas, **IL 3147/2011**
- Real Decreto 1035/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, **IL 3148/2011**
- Real Decreto 1036/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías, **IL 3149/2011**
- Real Decreto 1038/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias Marítimo-Pesquera, Energía y Agua, Vidrio y Cerámica; Textil, Confección y Piel, y Comercio y Marketing, **IL 3150/2011**
- Telefónica de España, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 2932/2011**

#### BOE 05-08-2011

- CTC Ingeniería Dedicada, S.A. Convenio colectivo, **IL 2980/2011**

#### BOE 06-08-2011

- Seguros Laguna Aro, S.A., Seguros Laguna Aro Vida y Seguros Laguna Aro 2003, A.I.E. Convenio colectivo, **IL 2991/2011**

#### BOE 08-08-2011

- Resolución de 28 de julio de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 27-VII-2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado, **IL 3172/2011**
- Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, **IL 3174/2011**
- Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2981/2011**

#### BOE 09-08-2011

- Empresas de reparto sin direccionar. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2994/2011**
- Prensa no diaria. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2995/2011**
- Grupo de empresas Swissport-Menzies (Swissport Menzies Handling Alicante, UTE; Swissport Menzies Handling Jerez, UTE; Swissport Menzies Handling Madrid, UTE; Swissport Menzies Handling Almería, UTE; Swissport Menzies Handling Lanzarote, UTE y Swissport Menzies Handling Murcia-San Javier, UTE. Convenio colectivo, **IL 3003/2011**

**BOE 10-08-2011**

- Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., tripulantes de cabina de pasajeros. Acuerdo que complementa el Convenio colectivo, **IL 3021/2011**
- Schweppes, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3020/2011**

**BOE 11-08-2011**

- Provienda. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3030/2011**

**BOE 12-08-2011**

- Aparcamientos y garajes. Acuerdo de modificación, **IL 3033/2011**
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Acuerdo, **IL 3036/2011**

**BOE 13-08-2011**

- Empresas organizadoras del juego del bingo. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 3060/2011**
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3061/2011**
- Asimag Servicios Empresariales, S.L. Convenio colectivo, **IL 3070/2011**
- Mnemon Consultores, S.L. Convenio colectivo, **IL 3069/2011**

**BOE 19-08-2011**

- Jardinería. Convenio colectivo, **IL 3064/2011**
- Experius, Consultores en Selección y Formación, S.L. Convenio colectivo, **IL 3077/2011**
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, personal laboral. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 3079/2011**
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Acuerdo, **IL 3078/2011**

**BOE 22-08-2011**

- Securitas Airport Services, S.L. Acuerdo de adhesión, **IL 3058/2011**

**BOE 25-08-2011**

- Minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías. Acuerdo, **IL 3090/2011**
- Cegelec, S.A. Convenio colectivo, **IL 3097/2011**
- Grupo Generali España, Grupo Generali; La Estrella, S.A. de Seguros y Reaseguros; Banco Vitalicio de

España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E.; Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, S.A.; Generali España Holding, S.A.; Desarrollos Sanitarios. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 3098/2011**

**BOE 26-08-2011**

- Finanzauto, S.A. Convenio colectivo, **IL 3105/2011**
- Helados y Postres, S.A. Acuerdo que complementa el Convenio colectivo, **IL 3107/2011**

**BOE 27-08-2011**

- Avis Alquile un Coche, S.A. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 3116/2011**
- Trox España, S.A., centros de Zaragoza, Barcelona, Bilbao, Madrid y Sevilla. Convenio colectivo, **IL 3115/2011**

**BOE 30-08-2011**

- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto. Medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, **IL 3181/2011**
- Real Decreto-ley 11/2011, de 26 de agosto. Comisión de Regulación Económica Aeroportuaria, composición y funciones, y régimen jurídico del personal laboral de Aena, **IL 3182/2011**

**BOE 31-08-2011**

- Real Decreto 1030/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Edificación y Obra Civil, **IL 3185/2011**
- Real Decreto 1037/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente, **IL 3186/2011**
- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, **IL 3188/2011**
- Fundación para Personas con Discapacidad de España (FDFE). Acuerdo de adhesión, **IL 3140/2011**

AUTÓNOMICOS

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

**BOA 26-08-2011**

- Gestión Asistencial Aragonesa. Acuerdo de adhesión, **IL 3108/2011**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

**BOPA 17-08-2011**

- Gijón Fabril, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3074/2011**

- Gijón Fabril, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3075/2011**

### **BOPA 20-08-2011**

- Decreto 167/2011, de 19 de agosto. Estructura orgánica básica de la Consejería de Economía y Empleo (Asturias), **IL 3180/2011**

## **BALEARS, ILLES**

### **(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ILLES BALEARS)**

#### **BOIB 06-08-2011**

- Decreto 23/2011, de 5 de agosto. Modifica el Decreto 12/2011, de 18 de junio, del Presidente de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, **IL 3163/2011**
- Decreto Ley 4/2011 de 5 de agosto. Modificación de la Ley 7/2000, de 15 de junio, de creación del Servicio de Empleo de las Illes Balears, **IL 3162/2011**

#### **BOIB 30-08-2011**

- Decreto ley 5/2011, de 29 de agosto. Apoyo a los emprendedores y a la micro, pequeña y mediana empresa de las Islas Baleares, **IL 3183/2011**

## **CANARIAS**

### **(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)**

#### **BOCanarias 16-08-2011**

- Decreto 256/2011, de 28 de julio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2012, **IL 3178/2011**

## **CANTABRIA**

### **(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)**

#### **BOCantabria 09-08-2011**

- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2996/2011**

#### **BOCantabria 10-08-2011**

- Álvarez Forestal, S.A., centro de Torrelavega. Acuerdo que complementa el Convenio colectivo, **IL 3019/2011**
- Armando Álvarez, S.A., centro de Torrelavega. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 3017/2011**
- Armando Álvarez, S.A., centro de Torrelavega. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3018/2011**

#### **BOCantabria 12-08-2011**

- Orden HAC/21/2011, de 4 de agosto. Calendario de Fiestas Laborales para el año 2012 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, **IL 3176/2011**

#### **BOCantabria 19-08-2011**

- Abogados, procuradores y graduados sociales. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3082/2011**

#### **BOCantabria 25-08-2011**

- Establecimientos sanitarios privados de hospitalización. Convenio colectivo, **IL 3091/2011**
- Fundación FOREM-CC.OO. Convenio colectivo, **IL 3095/2011**
- Nugasa Norte, S.A. Convenio colectivo, **IL 3096/2011**

## **CATALUÑA**

### **(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)**

#### **DOGC 09-08-2011**

- Productos dietéticos y preparados alimenticios. Convenio colectivo, **IL 2997/2011**

#### **DOGC 10-08-2011**

- Centros especiales de trabajadores disminuidos físicos o sensoriales. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3005/2011**

#### **DOGC 11-08-2011**

- Establiments Viena, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3031/2011**

#### **DOGC 19-08-2011**

- Industria metalgráfica. Convenio colectivo, **IL 3084/2011**

#### **DOGC 26-08-2011**

- Administración de Justicia, personal funcionario. Pacto, **IL 3109/2011**
- Administración de la Generalidad de Cataluña, personal docente no universitario. Pacto, **IL 3110/2011**

#### **DOGC 31-08-2011**

- Industria metalgráfica. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 3138/2011**

## **EXTREMADURA**

### **(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)**

#### **DOE 02-08-2011**

- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2896/2011**

#### **DOE 08-08-2011**

- Decreto 205/2011, de 5 de agosto. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), **IL 3168/2011**

#### **DOE 09-08-2011**

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., recogida de basura y limpieza viaria de Mérida. Convenio colectivo, **IL 3004/2011**

#### **DOE 10-08-2011**

- Comercio de óptica. Convenio colectivo, **IL 3009/2011**

#### **DOE 29-08-2011**

- Ayuntamiento de Azuaga, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3125/2011**

**GALICIA**

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

**DOG 01-08-2011**

- Grupo Finsa, para las fábricas de tablero de Financiera Maderera, S.A. (Finsa), Fibras del Noroeste, S.A. (Fibranor) y Orember, S.A. Corrección de errores, **IL 2883/2011**

**DOG 05-08-2011**

- Grupo Finsa, para las fábricas de tablero de Financiera Maderera, S.A. (Finsa), Fibras del Noroeste, S.A. (Fibranor) y Orember, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2978/2011**

**MADRID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

**BOCM 01-08-2011**

- Repsol Exploración, S.A. Acta, **IL 2903/2011**

**BOCM 12-08-2011**

- Acuerdo de 28 de julio de 2011. Plan Especial de Inspección y Control de la Incapacidad Temporal para el año 2011 en la Comunidad de Madrid, **IL 3179/2011**

**BOCM 15-08-2011**

- Zoos Ibéricos, S.A., zoo-aquarium de la Casa de Campo. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 3071/2011**

**BOCM 17-08-2011**

- Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid, personal funcionario. Calendario laboral, **IL 3083/2011**

**BOCM 20-08-2011**

- Atlas Servicios Empresariales, Sociedad Anónima. Acta de mediación, **IL 3053/2011**
- Equipos Mecánicos Servicios, Sociedad Anónima. Acta de mediación, **IL 3059/2011**
- Euroлимп-Metro Depósitos. Acta de mediación, **IL 3055/2011**
- Frechel Carpintería y Fachadas, Sociedad Limitada. Acta de mediación, **IL 3057/2011**
- Inoxidables Felgon, Sociedad Anónima. Acta de mediación, **IL 3054/2011**
- Ullastres, S.A. Acta de mediación, **IL 3056/2011**

**BOCM 22-08-2011**

- Comercio de óptica al detalle y talleres anejos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3068/2011**
- Empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3066/2011**
- Industria de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3067/2011**
- Lantero Cartón, S.A. Acta de mediación, **IL 3081/2011**

**BOCM 23-08-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3085/2011**
- Mayoristas y exportadores de pescados. Convenio colectivo, **IL 3086/2011**
- Soldene, Sociedad Anónima, UCM-lote 4. Acta de mediación, **IL 3088/2011**
- Soldene, Sociedad Anónima, UCM-lote 3. Acta de mediación, **IL 3089/2011**

**BOCM 24-08-2011**

- Clece, Sociedad Anónima, Universidad Complutense Lote 1. Acta de mediación, **IL 3099/2011**
- Grupo Folcrá Edificación, S.A., centro de Madrid. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3101/2011**
- Miele, Sociedad Anónima Unipersonal. Acta de mediación, **IL 3102/2011**
- Soldene, Sociedad Anónima, UCM-lote 2. Acta de mediación, **IL 3100/2011**

**BOCM 25-08-2011**

- Koolair, S.A. Convenio colectivo, **IL 3104/2011**

**BOCM 26-08-2011**

- Bombardier European Holding, Sociedad Limitada Unipersonal, Área de Madrid. Convenio colectivo, **IL 3117/2011**

**BOCM 27-08-2011**

- Fundación Real Fábrica de Tapices. Convenio colectivo, **IL 3123/2011**
- “Getafe iniciativas, Sociedad Anónima” y “Municipal e Iniciativas y Servicios Especializados, Sociedad Anónima”. Convenio colectivo, **IL 3119/2011**
- La Petrolífera Transportes, S.A. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 3118/2011**
- Recoprint Pinto, S.L. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3121/2011**
- Suministros Químicos Industriales, S.A. (SUQUINSA), centro de San Fernando de Henares. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3124/2011**
- Venturini España, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3122/2011**

**BOCM 29-08-2011**

- Fundación ONCE del Perro Guía. Convenio colectivo, **IL 3128/2011**

**BOCM 30-08-2011**

- Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid), **IL 3189/2011**

**BOCM 31-08-2011**

- Depuración de aguas residuales y cauces fluviales. Convenio colectivo, **IL 3153/2011**

**MELILLA**

(BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA)

**BOME 26-08-2011**

- Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general. Extensión del Convenio colectivo, **IL 3129/2011**

**NAVARRA**

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

**BON 05-08-2011**

- Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA), Centro de Tajonar. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2977/2011**

**BON 08-08-2011**

- Bierrik Fundazioa, Centro de Alsasua. Convenio colectivo, **IL 2990/2011**
- Club de Golf Ulzama, de Guerediain. Convenio colectivo, **IL 2989/2011**

**BON 12-08-2011**

- Centros privados concertados de atención a discapacitados. Convenio colectivo, **IL 3034/2011**

**BON 18-08-2011**

- Producciones Vegetales Diferenciadas, S.L., centro de Valtierra. Convenio colectivo, **IL 3045/2011**

**PAÍS VASCO**

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

**BOPV 04-07-2008**

- Ley 6/2008, de 25 de junio (País Vasco). Sociedad Cooperativa Pequeña de Euskadi, **IL 3812/2008**

**RIOJA, LA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

**BOR 01-08-2011**

- Tintorerías, limpieza de ropa, lavandería y planchado de ropa. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2879/2011**
- Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial del acuerdo extraestatutario, **IL 2880/2011**
- Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial del acuerdo extraestatutario, **IL 2881/2011**
- Ayuntamiento de Casalarreina, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2888/2011**
- Kaufil Sealing Technologies, S.A., Centro de Logroño. Convenio colectivo, **IL 2887/2011**

**BOR 31-08-2011**

- Decreto 134/2011, de 26 de agosto. Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 3190/2011**

**VALENCIANA, COMUNIDAD**

(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA)

**DOCV 30-08-2011**

- Decreto 98 /2011, de 26 de agosto. Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo (Valenciana, Comunidad), **IL 3184/2011**

**PROVINCIALES**

---

**ÁLAVA**

(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA)

**BOTHA 03-08-2011**

- Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2916/2011**

**BOTHA 08-08-2011**

- Fuselajes Aeronáuticos, S.A. (FUASA). Convenio colectivo, **IL 2988/2011**

**ALBACETE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

- Cuchillería y afines. Convenio colectivo, **IL 2987/2011**

**BOP 24-08-2011**

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 3087/2011**

**BOP 26-08-2011**

- Mancomunidad de municipios "Monte Ibérico", personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3111/2011**

**BOP 29-08-2011**

- Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. Convenio colectivo, **IL 3114/2011**

**ALICANTE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

**BOP 04-08-2011**

- Urbaser, S.A., limpieza viaria, recogida de basuras domiciliarias y limpieza de playas de Santa Pola. Convenio colectivo, **IL 2933/2011**

**BOP 30-08-2011**

- Fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela. Convenio colectivo, **IL 3126/2011**

**ALMERÍA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA)

**BOP 04-08-2011**

- Industria siderometalúrgica. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2929/2011**

## BARCELONA

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

#### BOP 01-08-2011

- Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, S.A., limpieza de colegios y centros públicos de Sant Boi de Llobregat. Convenio colectivo, **IL 2891/2011**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., servicios de recogida de basura y limpieza viaria de Sant Esteve Sesroviros. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2893/2011**

#### BOP 03-08-2011

- Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, S.A. (CORESSA), servicio de recogida domiciliar de basuras, limpieza viaria y riego de Sant Boi de Llobregat. Convenio colectivo, **IL 2920/2011**

#### BOP 08-08-2011

- Coptalia, S.A.U., Limpieza viaria y de las playas de Malgrat de Mar. Convenio colectivo, **IL 2992/2011**
- Movement Barcelona 2005, S.L., Administración y mantenimiento del parque de bicicletas públicas y/o privadas de Barcelona. Convenio colectivo, **IL 2993/2011**

#### BOP 09-08-2011

- Comercio textil. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2998/2011**
- Mercados de Abastecimientos de Barcelona, S.A. (MERCABARNA). Convenio colectivo, **IL 3001/2011**

#### BOP 10-08-2011

- Eco Equip, S.A.M., centro de Terrassa. Convenio colectivo, **IL 3013/2011**

#### BOP 11-08-2011

- Cerámicas del Foix, S.A., centro de Santa Margarida i els Monjos. Convenio colectivo, **IL 3024/2011**

## BURGOS

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

#### BOP 23-08-2011

- Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería. Convenio colectivo, **IL 3073/2011**

#### BOP 25-08-2011

- Artepref, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 3093/2011**
- Stork Inter Ibérica, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3092/2011**

## CÁDIZ

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

#### BOP 03-08-2011

- Piel-marroquinería, artículos de viaje y afines. Convenio colectivo, **IL 2917/2011**
- Aldymo, S.L. Acuerdo, **IL 2925/2011**

- Servicios Socio Sanitarios Generales de Andalucía, S.L. Acta de mediación, **IL 2923/2011**
- Sibelco Minerales, S.A. Convenio colectivo, **IL 2924/2011**

#### BOP 08-08-2011

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2985/2011**

## CASTELLÓN

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

#### BOP 02-08-2011

- Aguas de Castellón, S.L. Convenio colectivo, **IL 2900/2011**

#### BOP 11-08-2011

- Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A. (FACSA), (Captación y distribución de aguas potables de Castellón). Convenio colectivo, **IL 3028/2011**

#### BOP 16-08-2011

- Comercio del metal. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 3050/2011**

#### BOP 25-08-2011

- Fobesa Aguas Potables, S.A. de Benicasim. Convenio colectivo, **IL 3094/2011**

## CÓRDOBA

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

#### BOP 01-08-2011

- Setex-Aparki, S.A., servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets de Córdoba. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2902/2011**

## CORUÑA (A)

### (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

#### BOP 03-08-2011

- Pintura. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2918/2011**
- Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo de eficacia limitada, **IL 2919/2011**

#### BOP 05-08-2011

- Empresas concesionarias de servicios municipales de aparcamiento y/o retirada de vehículos de la vía pública. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2969/2011**

## CUENCA

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

#### BOP 31-08-2011

- Sim-Servicios de Infraestructuras Municipales del Excmo. Ayuntamiento de Cuenca, S.A. Convenio colectivo, **IL 3139/2011**

**GIRONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

**BOP 02-08-2011**

- Transportes de viajeros por carretera. Acuerdo, **IL 2895/2011**
- Vidreres Llet, S.L. Convenio colectivo, **IL 2901/2011**

**BOP 03-08-2011**

- Industrias del pan. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2915/2011**
- Municipal de Serveis, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2921/2011**

**BOP 09-08-2011**

- Urbaser, S.A., limpieza pública de Cadaqués. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3002/2011**

**BOP 11-08-2011**

- Industrias de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3023/2011**
- Urbaser, S.A., limpieza y recogida de residuos de L'Escala. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3025/2011**

**GRANADA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

**BOP 10-08-2011**

- Campo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3006/2011**
- Construcción y obras públicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3008/2011**
- Derivados del cemento. Calendario laboral, **IL 3007/2011**

**BOP 11-08-2011**

- Formación y Gestión de Granada, S.L., Centro de lenguas modernas de la Universidad de Granada. Convenio colectivo, **IL 3029/2011**

**BOP 22-08-2011**

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3052/2011**

**GUIPÚZCOA**

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPÚZKOA)

**BOG 01-08-2011**

- Intervención Social. Convenio colectivo, **IL 2878/2011**

**BOG 02-08-2011**

- Gureserbi, S.L. Convenio colectivo, **IL 2904/2011**

**BOG 11-08-2011**

- CIE Legazpi, S.A. Convenio colectivo, **IL 3026/2011**

**HUELVA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

**BOP 02-08-2011**

- Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A. (EMTUSA). Convenio colectivo, **IL 2906/2011**

**BOP 30-08-2011**

- Bio-Oils Huelva, S.L. Convenio colectivo, **IL 3120/2011**
- Electro Naval, S.A. Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 3127/2011**

**HUESCA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA)

**BOP 11-08-2011**

- Ayuntamiento de Benasque, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3032/2011**

**BOP 26-08-2011**

- Comarca de la Jacetania, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3106/2011**

**JAÉN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN)

**BOP 10-08-2011**

- Cespa Martos, S.A. Convenio colectivo, **IL 3016/2011**
- FCC Medio Ambiente, S.A., limpieza viaria, recogida de basuras y eliminación de las mismas de Jaén. Convenio colectivo, **IL 3015/2011**

**LEÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN)

**BOP 08-08-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3000/2011**

**BOP 12-08-2011**

- Aquagest, S.A., Centro de Ponferrada. Convenio colectivo, **IL 3037/2011**

**LLEIDA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LÉRIDA)

**BOP 09-08-2011**

- Comercio en general. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2999/2011**

**LUGO**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LUGO)

**BOP 03-08-2011**

- El Progreso de Lugo, S.L., diario El Progreso. Acuerdo, **IL 2926/2011**
- Urbaser, S.A., limpieza viaria y recogida de basuras de Vilalba. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2927/2011**

**BOP 04-08-2011**

- Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo, **IL 2930/2011**

**BOP 13-08-2011**

- Panaderías. Convenio colectivo, **IL 3065/2011**

**BOP 27-08-2011**

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 3112/2011**

**MÁLAGA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA)

**BOP 02-08-2011**

- Ayuntamiento de Valle de Abdalajís, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2909/2011**

**BOP 11-08-2011**

- Hostelería. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3022/2011**

**BOP 26-08-2011**

- Industrias de tintorería y limpiezas de ropa, lavandería y autoservicios, obradores de planchado a mano y máquina, establecimientos públicos de recepción y entrega al público. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3103/2011**

**OURENSE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE OURENSE)

**BOP 18-08-2011**

- Comercio de elementos del metal. Convenio colectivo, **IL 3046/2011**

**BOP 19-08-2011**

- Mosa Ourense - Hispanomoción, S.A., centro de Ourense. Convenio colectivo, **IL 3080/2011**

**PALENCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PALENCIA)

**BOP 10-08-2011**

- Ayuntamiento de Saldaña, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3014/2011**

**BOP 12-08-2011**

- Comercio de ganadería. Acta de aclaración, **IL 3035/2011**

**BOP 16-08-2011**

- Comercio en general. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 3047/2011**

**BOP 17-08-2011**

- Comercio del metal. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 3048/2011**
- Dornier, S.A. Convenio colectivo, **IL 3076/2011**

**BOP 19-08-2011**

- Comercio en general. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 3049/2011**

**PONTEVEDRA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

**BOP 02-08-2011**

- Lérez Ediciones, S.L., Diario de Pontevedra. Convenio colectivo, **IL 2905/2011**

**BOP 03-08-2011**

- Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., Moaña. Convenio colectivo, **IL 2922/2011**

**BOP 04-08-2011**

- Comercio de muebles. Convenio colectivo, **IL 2928/2011**

**BOP 29-08-2011**

- Construcción. Convenio colectivo, **IL 3113/2011**

**SANTA CRUZ DE TENERIFE**

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

**BOP 02-08-2011**

- Ayuntamiento de Tacoronte, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2913/2011**
- Embotelladora de Canarias, S.A. Convenio colectivo, **IL 2912/2011**
- Promotora Hotelera Canarias, S.A., Hotel Bahía Princess. Pacto salarial, **IL 2911/2011**
- Promotora Hotelera, S.A., Hotel Guayarmina Princessa. Pacto salarial, **IL 2910/2011**
- Urbaser, S.A., conservación y mantenimiento de parques y jardines, árboles de alineación y no alineación de Santa Cruz de Tenerife. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2914/2011**

**SEGOVIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

**BOP 15-08-2011**

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo, **IL 3051/2011**

**BOP 31-08-2011**

- Ayuntamiento de Segovia, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3141/2011**
- Ayuntamiento de Segovia, personal funcionario. Acuerdo, **IL 3142/2011**

**TOLEDO**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

**BOP 16-08-2011**

- Ayuntamiento de Quero, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3072/2011**

**VALENCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

**BOP 01-08-2011**

- Natra Cacao, S.L., centro de Quart de Poblet. Convenio colectivo, **IL 2894/2011**

**BOP 02-08-2011**

- Industrias transformadoras de plásticos. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2897/2011**

**BOP 04-08-2011**

- Parques Reunidos Valencia, S.A., L'Oceanogràfic. Convenio colectivo, **IL 2931/2011**
- Vossloh España, S.A. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2934/2011**

**BOP 12-08-2011**

- Almacenistas de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3040/2011**
- Almacenistas de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3041/2011**
- Cestería, artículos de mimbre y junco y afines. Convenio colectivo, **IL 3039/2011**
- Comercio de ultramarinos y similares. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3038/2011**
- Supermercados y autoservicios. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3042/2011**
- Supermercados y autoservicios. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3043/2011**
- Helados y Postres, S.A., Oficina de Valencia. Acuerdo, **IL 3044/2011**

**VALLADOLID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

**BOP 19-08-2011**

- Pastelería, confitería, bollería y repostería industrial. Convenio colectivo, **IL 3062/2011**

**VIZCAYA**

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

**BOB 01-08-2011**

- Befesa Zinc Aser, S.A. Convenio colectivo, **IL 2889/2011**

**BOB 05-08-2011**

- Talleres Fabio Murga, S.A. Convenio colectivo, **IL 2975/2011**

**BOB 11-08-2011**

- Autopistas de Vizcaya-Bizkaiko Autopistak, S.A., Centros de Vizcaya. Convenio colectivo, **IL 3027/2011**

**ZAMORA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

**BOP 10-08-2011**

- Hostelería, cafés, bares y similares. Convenio colectivo, **IL 3011/2011**
- Metal industria. Convenio colectivo, **IL 3010/2011**

**BOP 19-08-2011**

- Metal comercio. Convenio colectivo, **IL 3063/2011**

**ZARAGOZA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

**BOP 06-08-2011**

- Locales de espectáculos y deportes. Convenio colectivo, **IL 2986/2011**

**BOP 10-08-2011**

- Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS). Acuerdo de adhesión, **IL 3012/2011**

**BOP 30-08-2011**

- General Motors España, S.L., centro de Figueruelas. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 3130/2011**

Revista de

# Información Laboral

---

## LEGISLACIÓN

---

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

# LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL (BOE DEL 2, IL 3136/2011)

## RESUMEN

### I. INTRODUCCIÓN

La Seguridad Social constituye un pilar de consolidación del estado de bienestar para los ciudadanos. A lo largo de los años ha ido ampliando su cobertura a más beneficiarios y mejorando su intensidad protectora, garantizando la asistencia y prestaciones sociales ante estados de necesidad.

Con el objetivo de velar por que todos los derechos de protección social no se vieran reducidos, y dotarlos de un contexto de diálogo permanente y de consenso, se consolidó el Pacto de Toledo, fundamentado en la mutua colaboración de los partidos políticos. En materia de pensiones ha dictado una serie de recomendaciones que sirvan de base para la toma de decisiones por parte de los poderes públicos, algunas de las cuales se han intentado materializar en esta nueva Ley.

Por otro lado, el sistema de Seguridad Social ha tenido que hacer frente a importantes desafíos:

- **Evolución demográfica:** el envejecimiento de la población y disminución de la natalidad han provocado la inversión de la estructura de la pirámide demográfica.
- **Sostenibilidad financiera** del sistema.
- Refuerzo de la **contributividad del sistema:** relación adecuada entre cotizaciones y prestaciones a percibir. Se ha disminuido la vida laboral dado que:
  - Los jóvenes dedican más años a la formación.
  - La tasa de participación de los mayores de 50 años sigue siendo insuficiente.

Con la nueva ley se pretende:

- prolongar la vida activa de los trabajadores,
- desincentivar la jubilación anticipada.

### II. MODIFICACIONES EN LA JUBILACIÓN (artículo 4)

#### II.1 Edad

67 años (de forma progresiva hasta el 2027). 65 años quienes hayan cotizado 38 años y 6 meses.

*Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (DA trigésima sexta) [entrada en vigor: 2-8-2011]*

Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que:

- La medida quede vinculada a objetivos de política de empleo expresada en el convenio.
- El trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje del 80% de la base reguladora para el cálculo de su pensión.
- Se cumpla el resto de requisitos exigidos para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.

El Gobierno podrá demorar la entrada en vigor de esta disposición adicional por razones político-económicas.

#### II.2 Sistema de cálculo

25 años (paulatinamente hasta el 2027).

No obstante, los trabajadores mayores de 55 años que hayan cesado involuntariamente en el trabajo y durante 24 meses hayan experimentado una reducción de bases podrán:

- Hasta el 31-12-2016: optar por la escala paulatina o por 20 años.
- Desde el 1-1-2017 hasta el 31-12-2021: optar por las escala paulatina o por 25 años.

También aplicable a trabajadores autónomos que cuando haya transcurrido un año desde que agotaron la prestación por cese de actividad y siempre que dicho cese se haya producido a partir de los 55 años de edad.

***Cómputo del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria (DA vigésima octava)***

El Gobierno presentará en el plazo de un año un sistema de compensación.

**II.3 Integración de lagunas**

Se recogen nuevas reglas para la integración de lagunas de cotización.

Si en los 36 meses previos al período de cálculo de la BR existiesen cotizaciones, cada uno de los meses da derecho a la integración de una mensualidad con laguna, hasta un máximo de 24.

Las correspondientes a los primeros 24 meses con la base mínima de cotización vigente en cada momento para trabajadores mayores de 18 años y el resto con el 50% de la misma.

**II.4 Cuantía de la pensión**

Por los primeros 15 años: el 50%.

A partir de 16.º año: por cada mes adicional de cotización:

- Entre el 1 y el 248: 0,19%.
- Los que rebasen el 248: el 0,18%.

Sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo cuando se hubiera alcanzado la edad de jubilación y se hubiera reunido el período de cotización, en cuyo caso se reconocerá un porcentaje adicional, cuya cuantía estará en función de los años de cotización:

- Hasta 25 años cotizados: el 2%.
- Entre 25 y 37 años cotizados: el 2,75%.
- A partir de 37 años cotizados: el 4%.

La cuantía de la pensión no podrá superar el límite establecido por la LPGE.

Si la cuantía de la pensión alcanza ese límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo parcialmente, con el límite de la base máxima de cotización vigente en cada momento, el interesado tendrá derecho a percibir anualmente una cantidad aplicando al importe de dicho límite el porcentaje adicional no utilizado para calcular la cuantía de la pensión.

Cuando se deban aplicar coeficientes reductores de la edad, el importe resultante no puede ser superior a la cuantía de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25% por cada trimestre o fracción de trimestre.

**II.5 Jubilación anticipada (artículo 5)**

Debe dejar de ser un mecanismo o fórmula de regulación de empleo. Se podrá acceder a la jubilación anticipada sólo en caso de largas carreras de jubilación.

***Coeficiente reductor***

1,875% por cada trimestre que falte para cumplir la edad legal exigida en cada momento. Para trabajadores con más de 38,5 años cotizados, el 1,625%.

Se distingue:

- *Cese no voluntario:*
  - 61 años de edad.
  - Inscrito como demandante de empleo durante al menos 6 meses antes de la solicitud.
  - Extinción del contrato por causas económicas, muerte, jubilación o incapacidad del empresario, concurso de la empresa, fuerza mayor o casos de víctimas de violencia de género.
  - 33 años mínimo de cotización.

— *Cese voluntario:*

- 63 años de edad.
- Pensión superior a la pensión mínima que correspondería al interesado teniendo en cuenta su situación familiar.
- 33 años mínimo de cotización.

En ambos casos, a estos efectos, se computará como cotizado el período del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, con el límite de un año.

### ***Condición de mutualista a 1-1-1967***

- 60 años de edad.
- Coeficiente reductor: 8% por año o fracción que le falte al trabajador para cumplir 65 años.

***Trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45% (DA decimooctava)*** [entrada en vigor: 1-1-2012]

La edad mínima de jubilación será 56 años, si la discapacidad es una de las enumeradas en el art. 2 del RD 1851/2009.

## **II.6 Jubilación parcial (artículo 6)**

### *Período de cotización*

Se debe acreditar un período de cotización de 30 años. En personas con discapacidad o trastorno mental, el período es de 25 años.

### *Sin contrato de relevo:*

Quienes hayan alcanzado la edad de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión. Reducción de jornada entre un 25% y un 75%.

### *Con celebración simultánea de contrato de relevo:*

- Quienes no hayan alcanzado la edad de jubilación y no reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión.
- Correspondencia entre las bases de cotización del relevista y jubilado parcial, de modo que la base de cotización del relevista no puede ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión del jubilado parcial.
- La empresa y trabajador deben cotizar por la base que hubiera correspondido de seguir trabajando a jornada completa (se aplicará de forma gradual durante 15 años).

## **II.7 Jubilación especial a los 64 años**

Desaparece.

**II.8 Complementariedad de ingresos con la pensión de jubilación (DA trigésima primera)** [entrada en vigor: 2-8-2011]

El percibo de la pensión de jubilación será compatible con trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales no superen el SMI en cómputo anual.

Por estas actividades no estarán obligados a cotizar, en cuyo caso no generarán nuevos derechos de la Seguridad Social.

**II.9 Compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo (DA trigésima séptima)** [entrada en vigor: 2-8-2011]

Mientras no se presente un Proyecto de Ley en relación con esta compatibilidad, se mantendrá el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la O TIN /1362/2011, de 23 de mayo.

**III. BENEFICIOS POR CUIDADO DE HIJOS (artículo 9)**

— En cualquier régimen de la SS y a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, se computará como período cotizado el derivado de la interrupción de la cotización por:

- extinción de la relación laboral,
- finalización del cobro de prestaciones por desempleo,

entre los 9 meses anteriores al nacimiento o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

- La duración del cómputo será de 112 días/hijo o menor. Se incrementará gradualmente desde 2013 hasta 2018, alcanzando el total de 270 días/hijo o menor en 2019. Sin perjuicio de lo anterior, a la entrada en vigor de la ley y a los efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación, la duración del cómputo como período de cotización será de un máximo de 270 días cotizados por hijo o menor.
- La aplicación de los beneficios por cuidado de hijo o menor no podrá dar lugar a que el período considerado como cotizado supere los cinco años por beneficiario.
- Los tres años de excedencia por cuidado de hijo o menor tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de prestaciones de jubilación, IP, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

**IV. COMPLEMENTOS PARA PENSIONES INFERIORES A LA MÍNIMA (artículo 1)**

- Se modifica el régimen jurídico de los complementos a mínimos de pensiones contributivas: nunca el importe de estos complementos será superior a las pensiones de jubilación en su modalidad no contributiva.
- Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva para las unidades económicas en las que concurren dos beneficiarios con derecho a pensión.

*Régimen transitorio: Esta limitación no será de aplicación a las pensiones causadas antes de 1 de enero de 2013.*

- Cuando la pensión de orfandad se incrementa en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite de la cuantía de los complementos a mínimos sólo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento de la pensión de orfandad.
- Los pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que le atiende no resultarán afectados por los límites aquí establecidos.
- Se exige residencia en territorio español.

*Régimen transitorio: Este requisito será exigible para las pensiones cuyo hecho causante tenga lugar a partir de 1 de enero de 2013.*

**V. EXENCIÓN PARCIAL DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR (artículo 2)**

En los supuestos de trabajadores con:

- 65 años y 38 años y 6 meses de cotización.
- 67 años y 37 años de cotización.

Quedarán exentos de cotizar:

- Por contingencias comunes, excepto la IT, los empresarios y trabajadores por cuenta ajena.
- Por IT y por contingencias profesionales, los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

El período en que los trabajadores que hayan accedido a exenciones de la obligación de cotizar antes de 1 de enero de 2013 y causen derecho con posterioridad a dicha fecha será considerado como cotizado a efectos de cálculo de la pensión.

## VI. MODIFICACIONES EN LA INCAPACIDAD PERMANENTE (artículo 3)

### VI.1 Integración de lagunas

Se modifican las reglas de integración de lagunas de cotización a la hora de calcular la base reguladora de la pensión, con el objetivo de tener en cuenta los esfuerzos de cotización (*véase apartado II.3*).

### VI.2 Compatibilidad con trabajo

Se reconoce la compatibilidad entre la pensión vitalicia por IP total para la profesión o grupo profesional con otro trabajo siempre que las funciones no coincidan con las que dieron lugar a la IP total.

Se declara la incompatibilidad entre la pensión por IP absoluta y gran invalidez después de que el pensionista alcance la edad de jubilación para realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, encuadrable en alguno de los regímenes de la Seguridad Social. [entrada en vigor: 1-1-2014]

## VII. AMPLIACIÓN DE COBERTURA POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (artículo 7)

A partir de 1-1-2013 la protección por AT y EP forma parte de la acción protectora obligatoria de todos los regímenes de la Seguridad Social respecto a los trabajadores que causen alta en los mismos a partir de esa fecha.

Esta protección podrá desarrollarse en régimen de colaboración con la Seguridad Social en el caso de socios de cooperativas comprendidos en el RETA, siempre que:

- Las cooperativas dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público.
- Dicho sistema cuente, con anterioridad a 1-1-2013, con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la IT.

## VIII. PENSIÓN DE ORFANDAD (DA primera) [entrada en vigor: 2-8-2011]

- Tendrán derecho a la pensión de orfandad los menores de 21 años o incapacitados para el trabajo.
- Si el hijo del fallecido no realizara trabajo por cuenta propia o ajena o los ingresos que tuviera resultaran inferiores al SMI, será beneficiario de la pensión de orfandad si tuviera menos de 25 años.

*Disposición transitoria:* Cuando sobreviva uno de los progenitores, el límite de edad será aplicable a partir de 1 de enero de 2014. Hasta entonces:

- Durante 2012, 23 años.
- Durante 2013, 24 años.

## IX. PENSIÓN DE VIUDEDAD (DA trigésima) [entrada en vigor: 2-8-2011]

El Gobierno adoptará medidas para incrementar la pensión de viudedad, de modo que equivalga al 60% (aplicación progresiva en un plazo de 8 años a partir de 1-1-2012) sobre la base reguladora, con los requisitos siguientes:

- Edad igual o superior a 65 años.
- No tener derecho a otra pensión pública.
- No percibir ingresos por trabajo por cuenta propia o ajena.
- Otros rendimientos o rentas percibidos, en su caso, no superen el límite de ingresos para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.
- Se aplicará un mecanismo corrector de progresividad en el IRPF (ejercicio 2013) para pensiones de viudedad que se acumulen exclusivamente con rentas del trabajo u otras pensiones. Quienes compatibilicen estos ingresos estarán exentos de declarar si no superan el límite legal establecido. En caso contrario, quienes perciban rendimientos de trabajo y pensión de viudedad se les aplicará la separación de la escala de tributación en el IRPF por ambas fuentes.

**X. MODIFICACIÓN EN MATERIA DE CONVENIOS ESPECIALES (DA segunda)** [entrada en vigor: 2-8-2011]

- Desde la publicación de la Ley, el Ministerio de Trabajo determinará las modalidades de convenios especiales en los que su suscripción debe llevarse necesariamente a cabo antes del transcurso de un plazo a contar desde:
  - La fecha en que se haya causado baja en el régimen correspondiente.
  - Extinguido el derecho a las prestaciones por desempleo.
- También se regulará una nueva modalidad de convenio especial a suscribir por:
  - Españoles.
  - Sin previa afiliación al sistema de SS.
  - Participen en el extranjero de forma remunerada en programas formativos o de investigación.
  - Sin vinculación laboral.
- En seis meses desde la publicación de la Ley, el Gobierno regulará la nueva modalidad de convenio especial para personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral para la cobertura de prestación por jubilación, muerte y supervivencia.

**XI. CONVENIO ESPECIAL EN EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (DA sexta)**

- Se modifican la regulación del convenio especial a suscribir en caso de ERE para adaptarlo a las nuevas edades de jubilación.
- Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta la fecha en que el trabajador cumpla los 63 años, salvo en los casos de ERE por causas económicas, en los que dicha obligación se extenderá hasta que el trabajador cumpla los 61 años.

**XII. ERE QUE AFECTEN A TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS (DA decimosexta)** [entrada en vigor: 2-8-2011]

Las empresas que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- Empresas o grupos de empresas de más de 500 trabajadores.
- Trabajadores afectados: 100 en tres años, con independencia de la edad.
- La empresa haya tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a la autorización del ERE.
- Los trabajadores de 50 o más años no hayan sido objeto de recolocación en los seis meses siguientes a la fecha de extinción de los contratos.

Estas medidas se aplicarán a los ERE iniciados a partir del 27-4-2011.

**XIII. SEGURIDAD SOCIAL DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN (DA tercera) (Becarios)** [entrada en vigor: 2-8-2011]

Se amplía la cobertura social a colectivos excluidos, tales como los **becarios**. De modo que:

- En el plazo de tres meses desde la publicación de la norma, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno establecerá los mecanismos de inclusión de los becarios.
- Las personas que a la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria, antes citada, se encontraran en la citada situación, podrán suscribir un convenio especial que les posibilite el cómputo de cotización por los períodos de formación, hasta un **máximo de dos años**.

#### XIV. INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (DA trigésima novena) [entrada en vigor: 2-8-2011]

Con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.

- **Cálculo de bases de cotización:** se irán incrementando hasta que el año 2019 se determinarán conforme al artículo 109 TRLGSS, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima establecida legalmente.
- **Tipos de cotización:** se irá incrementando, hasta que en el 2019 serán los que establezca la LPGE para el Régimen General de la Seguridad Social.
- El **subsidio por IT**, con efectos a partir de 1-1-2012, en caso de enfermedad común y accidente no laboral, se abonará a partir del día 9.º de la baja en el trabajo. Estará a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días 4 a 8 de la baja, ambos inclusive.  
No procede el pago delegado.
- **BR de IP de contingencias comunes y jubilación** desde el 2012 al 2018, respecto a períodos cotizados en este sistema especial, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados.
- La **acción protectora** no comprenderá la correspondiente al desempleo.
- Dentro de los seis meses naturales desde el 1-1-2012, los empleadores y personas empleadas procedentes del Régimen Especial de Seguridad Social de Empleados de hogar comprendidos en el Régimen General de la Seguridad Social, deberán **comunicar a la TGSS** el cumplimiento de las condiciones exigidas para **su inclusión en el sistema especial** de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.  
Transcurrido el plazo sin comunicarlo, los empleados de hogar que presten sus servicios:
  - Con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, quedarán excluidos del sistema especial, con la baja en el Régimen General, con efectos a 1-7-2012.
  - De manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al sistema especial se efectuará desde el 1-7-2012.
- El Gobierno modificará la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con **efectos a partir de 1-1-2012**.
- **Adaptación del TRLGSS** a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social (DA cuadragésima).  
Con efectos a 1-1-2012, se modifican los siguientes preceptos del TRLGSS: artículos 10.2, 26.1, DA 7.º 2, DA 8.º 4, DA 11.º 3.
- **Reducción de cotizaciones** en las personas que prestan servicios en el hogar familiar (DA transitoria única).  
Durante los ejercicios 2012, 2013, 2014 se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de personas que presten sus servicios en el hogar familiar y que queden incorporadas en el sistema especial.
- La prestación de **servicios domésticos a través de empresas** determinará el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas (DA decimoséptima) [entrada en vigor: 2-8-2011]

#### XV. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (DA decimocuarta) [entrada en vigor: 2-8-2011]

En el plazo de un año, el Gobierno abordará una reforma del marco normativo aplicable a las MATEP con arreglo a los criterios siguientes:

- **Garantizar su función** como entidades colaboradoras, tanto en la protección de los derechos de los trabajadores por contingencias profesionales como en la gestión de la IT derivada de contingencias comunes o cese de actividad de autónomos.
- Asegurar el **carácter privado** de la Mutua. Proteger la libertad del empresario, con la participación de los trabajadores en la elección de la Mutua. **Autonomía gestora y de gobierno**.
- **Régimen económico:** equilibrio entre ingresos y costes. Gestión eficiente y transparente.

- **Composición de órganos directivos de las Mutuas:** empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.
- **Promover la participación** de sindicatos, asociaciones empresariales, también de autónomos, de los sindicatos y de CCAA, en sus órganos de supervisión y control.

## **XVI. AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL (DA séptima) [entrada en vigor: 2-8-2011]**

- Se autoriza al Gobierno para la creación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social.
- Se integrarán en ella las siguientes entidades gestoras y servicios comunes, así como su personal y funciones:
  - INSS.
  - Instituto Social de la Marina.
  - TGSS.
  - Gerencia informática de la Seguridad Social.
  - El Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.
- Su actuación no se extenderá a las prestaciones ni subsidios por desempleo ni a los servicios sociales, ni a la asistencia sanitaria.

## **XVII. TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

- **Exención de cotizar** (*véase apartado V de este análisis*).
- **Sistema de cálculo de pensión** (*véase apartado II.2 de este análisis*).
- **Adecuación del RETA** (DA novena). La subida de bases medias de cotización del RETA no superará el crecimiento de las medias del Régimen General en más de un punto porcentual. Esta medida no será aplicable los años en que la crisis económica tenga como efecto la pérdida de ventas o empleo en el colectivo.
- **Cotización a la SS de trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante a domicilio** (DA decimoquinta) [entrada en vigor: 2-8-2011]. Se establecerá una base mínima de cotización inferior a la fijada anualmente para el RETA.
- **Anticipo de cese de actividad** (DA vigésima séptima). Estudios sobre la posibilidad de jubilación anticipada a los 61 años.
- **Jubilación parcial anticipada** (DA trigésima cuarta). Estudio de la posibilidad de jubilación parcial anticipada a los 62 años (cese o traspaso de negocio).
- **Cotizaciones adicionales** (DA trigésima tercera) [entrada en vigor: 2-8-2011]. A partir de 1 de enero de 2012 podrán elegir una base de cotización que pueda alcanzar hasta el 220% de la base mínima de cada año establecida para el RETA.
- **Tipo de cotización para trabajadores del sector agrario integrados en el RETA** (DA cuadragésima quinta) [entrada en vigor: 2-8-2011]. Desde el año 2012, el tipo aplicable a la base de cotización elegida hasta una cuantía del 120% de la base mínima establecida para este régimen será el 18,75%.
- **Estudio sobre cotizaciones sociales de autónomos** (DA vigésima).
- **Mutualidades de previsión social alternativas al régimen de autónomos** (DA cuadragésima sexta). Estas Mutualidades, alternativas al Régimen Especial de Autónomos con respecto a profesionales colegiados, deberán ofrecer a sus afiliados de forma obligatoria las coberturas de:
  - Jubilación.
  - Invalidez permanente.
  - Incapacidad temporal.
  - Maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo.
  - Fallecimiento, que pueda dar lugar a viudedad y orfandad.
- **Modificación del ámbito subjetivo de protección de la Ley 32/2010** (DA quincuagésima primera). La protección por cese de actividad no resultará obligatoria en caso de socios de cooperativas comprendidos en el RETA, siempre que las cooperativas dispongan de sistema complementario de prestaciones sociales, con un nivel equivalente de cobertura.

- **Cónyuges titulares de establecimientos familiares** (DA quincuagésima segunda). Cuando se acredite por uno de los cónyuges la realización de trabajos a favor del negocio familiar sin cursarse alta en Seguridad Social, el juez que conozca de separación, divorcio o nulidad del matrimonio lo comunicará a la Inspección de Trabajo, para lo que proceda. Las cotizaciones no prescritas surtirán los efectos que correspondan.

## XVIII. ENTRADA EN VIGOR Y RÉGIMEN TRANSITORIO

- Con carácter general, la Ley entrará en vigor el 1 de enero de 2013, excepto lo indicado en su Disposición Final Decimosegunda [Para mayor claridad, a lo largo este análisis se indican las entradas en vigor de los preceptos de la ley que se exceptúan de la fecha mencionada].
- Seguirá siendo de aplicación la regulación de la pensión de jubilación:
  - Modalidades.
  - Requisitos de acceso.
  - Determinación de prestaciones.

vigentes antes de la entrada en vigor de esta ley a:

- Personas cuya **relación laboral** se haya **extinguido** antes de la **publicación de la Ley** (2-8-2011).
- Personas con **relación laboral extinguida o suspendida**:
  - Por **ERE**.
  - Por **convenio colectivo** y/o acuerdo colectivo.
  - Decisiones adoptadas en **procedimientos concursales** anteriores a 2-8-2011, con independencia de que la extinción se produzca antes o después de 1-1-2013.
- Personas que hayan accedido a **jubilación parcial** antes del 2-8-2011
- Personas incorporadas a **planes de jubilación parcial** antes de 2-8-2011, recogidos en convenios o acuerdos colectivos, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se produzca antes o después de 1-1-2013.

## PREÁMBULO

### I

El sistema de Seguridad Social constituye un pilar central de la sociedad española a través del cual se ha consolidado y desarrollado un sistema eficaz de bienestar para los ciudadanos. A lo largo de los años, ha ido ampliando su cobertura a más beneficiarios y ha ido, también, mejorando su intensidad protectora, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante estados de necesidad.

Con el compromiso firme y duradero de todos los agentes políticos y sociales de velar para que los derechos de protección social no se vean reducidos por decisiones a corto plazo y se sitúen en el ámbito del diálogo permanente y del mayor consenso posible, se institucionalizó el Pacto de Toledo, que se fundamenta en la mutua colaboración de los partidos políticos para asegurar los derechos que dimanar de la formulación social del Estado. La Comisión del Pacto de Toledo ha venido realizando sus trabajos y ha formulado sus recomendaciones con el objetivo de establecer las bases para que los poderes públicos tomen sus decisiones en materia de pensiones.

El sistema de Seguridad Social tiene que seguir haciendo frente a importantes desafíos, afrontando a lar-

go plazo las exigencias derivadas, entre otras, de las tendencias de evolución demográfica, a fin de garantizar la sostenibilidad financiera de aquél. El hecho incuestionablemente positivo de que la esperanza de vida aumente progresivamente en España, hasta haberse convertido en el segundo país del mundo con mayor pervivencia de la población, enfrenta también el reto de que, en el futuro, será necesario asumir el pago de más pensiones durante más tiempo a causa de dicho envejecimiento de la población.

La disminución prolongada de las tasas de natalidad y el simultáneo incremento de la esperanza de vida de las personas mayores está provocando una inversión de la estructura de la pirámide de población, aumentando el número de pensionistas en relación con la población activa, esto es, variando la tasa de dependencia de los pensionistas. De no modificarse, aún parcialmente, esta tendencia mediante el incremento de las tasas de natalidad y de los flujos migratorios, la misma se acentuará en las próximas décadas, por la propia evolución demográfica.

Esta tendencia demográfica afecta a todas las generaciones, pero sobre todo a las más jóvenes, por el hecho de que serán estas generaciones jóvenes las que serán mayores de sesenta y cinco años durante más tiempo.

## II

Sin embargo, no es solo la tendencia demográfica el único factor que aconseja hacer las reformas que esta ley realiza en el sistema de pensiones. Resulta necesario reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir.

El sistema de Seguridad Social español ha asistido últimamente a una progresiva disminución del periodo de actividad laboral en dos sentidos: por un lado, los años de formación y de estudio de los jóvenes se han prolongado y su acceso al mercado de trabajo, por esa razón, se ha retrasado en relación con la edad a la que era habitual su incorporación en pasadas generaciones. Por otro lado, la tasa de participación de las personas mayores de 50 años sigue siendo insuficiente, por lo que en el Acuerdo social y económico se ha previsto la adopción de una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad, con el objetivo de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quien pierde su empleo en los últimos años de su vida laboral.

Esta situación no es solo propia de España, sino común al resto de los países de nuestro entorno. Los Consejos europeos de Lisboa, Estocolmo, Gotemburgo, Barcelona, Bruselas, hasta llegar a los más recientes, promueven como prioridades la prolongación de la vida activa y la desincentivación de la jubilación anticipada y países de nuestro entorno han realizado reformas legales en el sentido de reducir los estímulos al abandono prematuro de la vida activa y algunos han establecido la edad legal en los 67 años.

En España, además, los efectos de la situación descrita son mayores debido precisamente al rápido incremento de la población de edad y de su esperanza de vida, así como por las dificultades existentes en la legislación de nuestro país para hacer frente a esos retos, que se han visto acentuados por la situación económica global, y que motivan la conveniencia de incorporar las correspondientes modificaciones en nuestro sistema.

## III

Todas estas realidades han sido tenidas en cuenta en el marco del Diálogo social, en el que los interlocutores sociales y el Gobierno suscribieron, con fecha 2 de febrero de 2011, el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, cuya Parte II está referido al Acuerdo para la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones, en el marco del cual se recogen una serie de compromisos.

Las medidas enumeradas en el Acuerdo indicado, siguiendo las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011, se dirigen a anticipar las reformas necesarias en la estructura del sistema para que éste pueda responder con eficacia a los nuevos desafíos y estar en condiciones óptimas de seguir proveyendo la más amplia cobertura protectora posible

ante los riesgos sociales, dentro de un sistema de Seguridad Social financieramente estable y sólido que garantice a las generaciones futuras prestaciones sociales suficientes.

En consecuencia, la presente Ley, dentro de esos objetivos señalados, tiene como finalidad llevar al ordenamiento de la Seguridad Social los compromisos recogidos en el Acuerdo social y económico mencionado, así como incorporar algunas de las recomendaciones reflejadas en la nueva reformulación del Pacto de Toledo.

## IV

La ley se estructura en nueve artículos, cincuenta y dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y doce disposiciones finales.

El artículo 1 de la ley, de acuerdo con la Recomendación 15 del Informe parlamentario, refuerza el principio de suficiencia y la garantía de solidaridad mediante una adecuada coordinación de las esferas contributiva y no contributiva de protección. En este sentido, modifica el régimen jurídico de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas, de manera que, en ningún caso, el importe de tales complementos sea superior a la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas vigentes en cada momento, de conformidad, así mismo, con las recomendaciones del Pacto de Toledo, estableciéndose algunas excepciones en lo que se refiere a las pensiones de gran invalidez, así como a las pensiones de orfandad que se incrementan en la cuantía de la pensión de viudedad, dadas las particularidades que concurren en ambos supuestos. También se exige la residencia en territorio español como requisito para percibir estos complementos.

El artículo 2 tiene en cuenta que la modificación que esta ley lleva a cabo de la edad de jubilación y de los porcentajes que se atribuyen por año cotizado a efectos de cálculo de la pensión de jubilación, tienen una implicación directa en las normas que regulan la exoneración de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, cuando el trabajador continúe trabajando habiendo cumplido 65 o más años de edad. En consecuencia, la ley especifica las diferentes edades y los distintos periodos de cotización acreditados desde los que es factible acceder a una pensión de jubilación calculada con el porcentaje del 100 por 100, circunstancia que es justamente la que justifica el que pueda reconocerse una exoneración de la obligación de cotizar sin que ello vaya en detrimento del importe de la pensión de jubilación a reconocer en el futuro.

Por lo que se refiere al régimen jurídico de la pensión de incapacidad permanente, el artículo 3 de la ley adecua la fórmula de cálculo para determinar la base reguladora de la incapacidad permanente a las reglas de cálculo que se establecen para la pensión de jubilación. Además, en lo que se refiere a la integración de lagunas por los periodos en los que el trabajador no tuvo obligación de cotizar, establece, de conformidad con la nueva regulación de la pensión de jubilación, unas nuevas reglas que tienen en cuenta

los esfuerzos de cotización realizados, dentro del objetivo de incrementar el principio de contributividad.

Asimismo, se clarifica la compatibilidad en el percibo de la pensión a la que se tenga derecho por la declaración de incapacidad total en la profesión habitual con la realización de funciones y actividades distintas a las que habitualmente se venían realizando, tanto en la misma empresa o en otra distinta, como es el caso de los colectivos que tienen establecida y regulada funciones denominadas de segunda actividad.

Por otra parte, se establece la incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez con el trabajo después de la edad ordinaria de jubilación, dado que la compatibilidad es una buena medida para favorecer la reinserción de los beneficiarios en el mundo laboral, pero pierde su sentido después del cumplimiento de la edad de jubilación, siguiendo al efecto la recomendación 18ª de la nueva reformulación del Pacto de Toledo.

El artículo 4 de la ley introduce modificaciones en el régimen jurídico de la pensión de jubilación. Conforme a los compromisos recogidos en el Acuerdo de 2 de febrero de 2011, se prevén los 67 años como edad de acceso a la jubilación, al tiempo que mantiene la misma en 65 años para quienes hayan cotizado 38 años y seis meses.

Como corresponde a un sistema legal dinámico que afecta a derechos para cuyo ejercicio es necesario un largo periodo de cotización, la implantación de los nuevos requisitos de edad se realiza de forma progresiva y gradual, en periodo de quince años, periodo de aplicación que también se aplica para completar los periodos de cotización que permiten el acceso a la pensión a partir de los 65 años, de modo que, partiendo de 35 años y 3 meses en 2013, el periodo de 38 años de cotización y seis meses será exigido en el ejercicio de 2027.

Por otra parte, de acuerdo con las recomendaciones del Pacto de Toledo; y con la finalidad de reforzar el principio de contributividad del sistema de la Seguridad Social, lograr una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones efectuadas por el interesado en los años previos a la jubilación y la cuantía de la prestación y dotar al sistema de una mayor equidad en el procedimiento de cálculo de las pensiones de jubilación, se modifica el sistema de cálculo de la pensión de jubilación, que pasa a ser de 25 años, si bien con una aplicación paulatina, en la forma recogida en el Acuerdo social y económico, hasta el año 2022, lo que neutraliza su impacto en quienes se encuentren próximos a la edad de jubilación.

Se realiza también el incremento, sin olvidar la necesidad de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral, de modo que las personas afectadas por dichas situaciones negativas, incluidos los trabajadores autónomos, puedan optar, hasta el 31 de diciembre de 2016, por la aplicación de un periodo de cálculo de 20 años, y a partir del 1 de enero de 2017, por la aplicación de un periodo de 25 años, sin sujetarse a normas transitorias, cuando ello pueda resultar más favorable.

A su vez y para todos los casos, el artículo 4, para los supuestos en que, dentro del periodo de tiempo considerado para el cálculo de la base reguladora aparezcan lagunas de cotización correspondientes a periodos durante los que no hubiera existido obligación de cotizar, prevé nuevas reglas respecto del mecanismo denominado «relleno de lagunas» que tienen en cuenta los esfuerzos de cotización realizados, dentro del objetivo de incrementar el principio de contributividad que, junto con el de la solidaridad, constituyen las bases de un sistema público de pensiones.

El apartado Cinco del artículo 4 modifica el periodo de tiempo preciso para alcanzar el cien por cien de la base reguladora de la pensión, estableciendo los siguientes porcentajes de aplicación a la base reguladora: por los primeros quince años cotizados, el 50 por 100. Y a partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y los que rebasen el mes 248, el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación. Porque, en este último caso y siempre que al cumplir dicha edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización de quince años, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional consistente entre un 2 y un 4 por 100 por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, en función del número de años cotizados que se acrediten. Los nuevos porcentajes señalados en el párrafo anterior, se aplicarán a partir del 1 de enero de 2027. Hasta dicha fecha, se establece el periodo transitorio y gradual que se contiene en el apartado Seis del artículo 4 de la presente ley.

En su artículo 5, la ley no desconoce que pueden existir situaciones personales que influyan en la decisión de acceder a una pensión de jubilación y que, en una sociedad moderna, orientada hacia una legalidad al servicio de las personas, los sistemas de seguridad social no deben limitarse a imponer reglas rígidas que ignoren que la jubilación es un hecho decisivo en la vida de los trabajadores. En este ámbito, la recomendación 12 del Pacto de Toledo considera y constata que la jubilación anticipada se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación de empleo, por lo que su formulación legal debe cambiar, reservando el acceso anticipado a la pensión de jubilación para los casos en que se acrediten largas carreras de cotización.

Por ello, siguiendo los criterios recogidos en el Acuerdo social y económico, se establecen dos fórmulas adicionales de anticipación de la pensión de jubilación con coeficientes reductores de la cuantía: una, la que deriva del cese no voluntario del trabajador en su actividad y otra, la que deriva del cese voluntario. Para ambas modalidades será necesario acreditar un periodo mínimo de cotización de treinta y tres años y, en ambos supuestos, la cuantía de la pensión se ve minorada con aplicación de los coeficientes reductores que se señalan en el apartado Uno del artículo 5.

Respecto a la primera modalidad, vinculada a una extinción de la relación laboral no imputable al traba-

jador, será preciso haber cumplido 61 años de edad, estar inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud y que la extinción laboral se haya producido por causas económicas conforme a los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores o por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, como consecuencia de un procedimiento concursal o por violencia de género. Respecto al segundo supuesto de jubilación anticipada, vinculada al cese voluntario, será necesario haber cumplido 63 años de edad y que la pensión resultante sea superior al importe de la pensión mínima que hubiera correspondido al interesado teniendo en cuenta su situación familiar.

Finalmente, el artículo 5 mantiene la posibilidad de jubilación anticipada de los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, en los términos regulados en la legislación anterior a la entrada en vigor de esta Ley.

El artículo 6 se refiere a la jubilación parcial, en cuya regulación se incorporan dos modificaciones. De una parte, se mantiene la posibilidad de acceso a la jubilación parcial sin la necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo para quienes hayan alcanzado la edad legal de jubilación que, de acuerdo con las modificaciones que esta ley lleva a cabo, queda situada entre 65 y 67 años, según los supuestos, y aplicada de forma paulatina, en los términos señalados.

Por su parte, y en los casos en que la jubilación parcial precisa de la celebración simultánea de un contrato de relevo, la ley señala que deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Además, en relación con la cotización durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial, y sin perjuicio de la reducción de jornada, la empresa y el trabajador, de acuerdo con el Acuerdo social y económico, habrán de cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando a jornada completa. Esta novedad en materia de cotización se aplicará de forma gradual elevando las bases de cotización en un cinco por ciento por cada año transcurrido desde el inicio de la vigencia de la presente ley, hasta su completa aplicación a partir del 1 de enero del año 2027.

En su artículo 7 la ley lleva a cabo una ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades, de modo que se generaliza la protección por dichas contingencias, pasando a formar parte de la acción protectora de todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, si bien con respecto a los trabajadores que causen alta en cualquiera de tales regímenes a partir de 1 de enero de 2013.

Como consecuencia de las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, la ley introduce el denominado factor de sostenibilidad del sistema de seguridad social en su artículo 8, de modo que, a partir

de 2027, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años.

En materia de beneficios por el cuidado de hijos, el artículo 9 añade una nueva disposición adicional a la Ley General de la Seguridad Social, de conformidad con la cuál se computará como período de cotización, a todos los efectos, el período de interrupción de la actividad laboral motivada por el nacimiento de un hijo o por adopción o acogimiento de un menor de 6 años, cuando dicha interrupción se produzca en el período comprendido entre el inicio del noveno mes anterior al nacimiento o al tercer mes anterior a la adopción o al acogimiento y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como período cotizado a dichos efectos será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho período se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta un máximo de 270 días por hijo, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la actividad laboral.

Además, este artículo introduce una nueva redacción al apartado uno del artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social en virtud de la cual se considerarán como cotizados e efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad los tres años que los trabajadores disfruten por cuidado de hijo en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

La disposición adicional primera de la ley, establece que en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2012 y para los ejercicios siguientes, se incluirán las previsiones normativas necesarias para cumplir las recomendaciones incluidas en el Pacto de Toledo en relación con la reformulación de las prestaciones de muerte y supervivencia. Por su parte, la disposición adicional segunda, conforme a los compromisos contenidos en el Acuerdo social y económico, establece que el Ministerio de Trabajo e Inmigración proceda, a partir de la publicación de la Ley, a reordenar las modalidades de convenios especiales, fijando plazos de suscripción de los mismos. Se ordena asimismo al Gobierno la regulación reglamentaria de una nueva modalidad de convenio especial para aquellas personas que, sin haber estado previamente afiliadas al sistema de la Seguridad Social, participen, de forma remunerada, en programas formativos sin quedar vinculados por una relación laboral.

La nueva reformulación del Pacto de Toledo recomienda ampliar la cobertura social a colectivos que, en la actualidad, están excluidos de la misma, entre los que se encuentran las personas que efectúan determinados programas de investigación, bajo la figura de becarios, finalidad que también se recoge en el Acuerdo sobre la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones. Para cumplir esa finalidad, la disposición adicional tercera se refiere a las personas que participan en programas de formación, financia-

dos por organismos o entidades públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, lleven consigo contraprestación económica para los afectados. En tales supuestos, se faculta al Gobierno para que adopte las disposiciones oportunas en orden a su inclusión en la Seguridad Social, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social. Además, se posibilita la suscripción de un convenio especial que posibilite el cómputo de cotizaciones por los periodos de formación realizados con anterioridad, hasta un máximo de dos años.

La disposición adicional cuarta ordena al Gobierno que, en el plazo de un año, presente ante la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo un estudio, con la correspondiente valoración económica, en relación con el contenido a que se refiere la Recomendación 5ª del Pacto de Toledo relativa a la adecuación de las bases y periodos de cotización. Se encarga, igualmente al Gobierno, mediante la disposición adicional quinta, que elabore un estudio con propuestas de actuación en relación con la Recomendación 17ª del Pacto de Toledo, relativa a la protección social de la mujer, en especial sobre las medidas a adoptar para impulsar los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización de las mujeres.

La disposición adicional sexta, por su parte, modifica la regulación del convenio especial a suscribir en expedientes de regulación de empleo, para adaptarla a las nuevas edades de jubilación contempladas en la Ley.

La disposición adicional séptima acoge un cambio institucional en la organización gestora de la Seguridad Social, que se enmarca en las orientaciones de la Recomendación octava del Pacto de Toledo respecto de la relación existente entre la eficacia y legitimidad de los mecanismos de protección social también y una gestión que responda adecuadamente, con agilidad y de forma simplificada, a las demandas de los ciudadanos. Por ese motivo la Ley autoriza al Gobierno para crear la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social, cuyo objeto es llevar a cabo, en nombre y por cuenta del Estado, la gestión y demás actos de aplicación efectiva del sistema de la Seguridad Social, así como aquellas otras funciones que se le encomienden, integrándose en la mismas las funciones relativas a la afiliación, cotización, recaudación, pago y gestión de las prestaciones económicas, salvo las correspondientes a la cobertura de desempleo.

La constitución y entrada en funcionamiento de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social se producirá con la aprobación de su Estatuto por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros y adoptado a propuesta conjunta de los Ministerios de Política Territorial y Administración Pública, de Economía y Hacienda y de Trabajo e Inmigración, previa negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La disposición adicional octava encarga al Gobierno que, en el plazo de un año desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de esta Ley, estudie y evalúe los efectos y el impacto que sobre el cálculo de las pensiones tendrán las nuevas reglas de integración de lagunas para que, en función de los resultados de dicha evaluación se lleven a cabo las adaptaciones, modificaciones y cambios que resulten precisos para corregir las distorsiones que tal evaluación haya evidenciado. En esa evaluación y posible adaptación posterior, se abordará de manera específica la situación de las carreras de cotización en las que tenga incidencia la contratación a tiempo parcial y la de fijos discontinuos.

El contenido de las restantes disposiciones adicionales se enmarca dentro de algunas de las orientaciones de la nueva reformulación del Pacto de Toledo o de los compromisos recogidos en el Acuerdo para la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones. En tal sentido, la disposición adicional novena se dirige a la adecuación de las bases de cotización en el Régimen Especial de Autónomos, relacionando la variación de sus importes con el que experimenten las bases medias del Régimen General, mientras que la adicional décima se remite a los interlocutores sociales para que, junto con el Gobierno, procedan a examinar la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, a fin de mantener el carácter contributivo del sistema.

Conforme al Acuerdo social y económico, a través de la disposición adicional undécima sitúa en el marco del diálogo social el estudio sobre la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo, al tiempo que en la adicional duodécima se encarga al Gobierno a hacer compatibles los objetivos de consolidación y estabilidad presupuestaria con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los presupuestos de las Administraciones Públicas.

A su vez, para llevar a cabo lo establecido en la Recomendación decimoquinta del Pacto de Toledo y en base al contenido, en este ámbito, del Acuerdo social y económico, la disposición adicional decimotercera encomienda al Gobierno que refuerce, desde la vertiente no contributiva, las pensiones de los mayores que viven en unidades económicas unipersonales, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

Por último, la disposición adicional decimocuarta tiene como finalidad llevar al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social lo establecido en el Acuerdo sobre la reforma y el reforzamiento del sistema público de pensiones, en relación con la gestión llevada a cabo por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Considerando que la cuota de contingencias profesionales de Seguridad Social ya lleva incorporado un elemento de capitalización (capitales coste) que prevé deslizamientos futuros del gasto y, por tanto, su cuantía debe ajustarse a los costes de las prestaciones y de su gestión, y de la prevención de la siniestralidad y demás riesgos laborales para cada sector de actividad,

durante el período de cinco años a partir de la vigencia de la Ley, se habrá de realizar una evaluación anual de los costes de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales. Asimismo, se prevé el establecimiento de programas de gestión de los procesos de incapacidad temporal de muy escasa duración, o la actualización de los órganos directivos de dichas entidades colaboradoras del sistema de la Seguridad Social.

La disposición adicional trigésima tiene como finalidad trasladar a la normativa de la Seguridad Social la recomendación número 13 del Pacto de Toledo, en relación a la necesidad de mejora de la acción protectora de la pensión de viudedad en los beneficiarios mayores de 65 años en que esta pensión sea su principal fuente de ingresos. De esta forma, tal y como recomienda el Pacto de Toledo se incrementa el porcentaje de la base reguladora, del actual 52 % al 60 % de forma gradual en ocho años a partir del 1 de enero de 2012, que se utiliza para calcular la pensión de viudedad. Al mismo tiempo se mandata al Gobierno a regular un mecanismo corrector que permita una mayor progresividad en la tributación en el impuesto sobre la renta de las personas físicas hasta un importe equivalente a la pensión mínima de viudedad, en el caso de pensiones de viudedad que se acumulen exclusivamente con rentas procedentes del trabajo u otras pensiones.

La disposición derogatoria única establece una derogación genérica respecto a las normas de igual o inferior rango que se opongan a la presente Ley. Asimismo, se prevé la derogación de determinados preceptos del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el momento de constitución y entrada en funcionamiento de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social, así como el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, regulador de la modalidad de jubilación especial a los 64 años, sin perjuicio de las previsiones que se derivan de la disposición final décima.

La disposición final primera modifica los apartados 6 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula la reducción de jornada y del salario de los trabajadores para que puedan acceder a la jubilación parcial y la celebración del contrato de relevo para ajustar dicha normativa a las previsiones que sobre jubilación parcial se prevén en el artículo 6 de esta Ley.

Después de establecer, a través de las disposiciones finales segunda y tercera, respectivamente, el título competencial en el que esta Ley se ampara y de autorizar al Gobierno y al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones de desarrollo de la misma, mediante las disposiciones finales cuarta y quinta se modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el objeto, en la primera de ellas, de que los datos de la Seguridad Social puedan ser cedidos a terceros, y propiciar que la Intervención General de la Seguridad Social pueda ejercer mejor las funciones que tiene asignadas en materia de control interno, mientras que, por medio de la segunda, se dictan las reglas sobre la aplicación de la reforma conteni-

da en la Ley a los diferentes Regímenes que conforman la estructura del sistema de la Seguridad Social.

Por último, la disposición final duodécima, por una parte, determina la entrada en vigor de la presente Ley y, por otra, conforme a los contenidos del Acuerdo social y económico mantiene la aplicación de las normas reguladoras de la jubilación, vigentes a la entrada en vigor de la presente Ley, a las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley, así como a quienes viesen suspendida o extinguida su relación laboral como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, incluidos los supuestos de extinciones derivadas de planes sectoriales de ordenación y reestructuración, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos en todos los supuestos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

**Artículo 1. Complementos para pensiones inferiores a la mínima.**—Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 50, en los siguientes términos:

«Artículo 50. Complementos para pensiones inferiores a la mínima.—1. Los beneficiarios de pensiones del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, que no perciban rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español, en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de los rendimientos indicados en el párrafo anterior, cuando la suma de todas las percepciones mencionadas, excluida la pensión que se vaya a complementar, exceda el límite fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

A efectos del reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, de los rendimientos íntegros percibidos por el pensionista, y computados en los términos establecidos en la legislación fiscal, se excluirán los siguientes:

- a) En los rendimientos íntegros procedentes del trabajo, los gastos deducibles, de acuerdo con la legislación fiscal.
- b) En los rendimientos íntegros procedentes de actividades económicas, los gastos deducibles, de acuerdo con la legislación fiscal.

c) En los rendimientos íntegros procedentes de bienes inmuebles, los gastos deducibles, de acuerdo con la legislación fiscal.

2. El importe de dichos complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo establecido en el apartado 1, 1.º, del artículo 145 para las unidades económicas en las que concurren dos beneficiarios con derecho a pensión.

Cuando la pensión de orfandad se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite de la cuantía de los complementos a mínimos a que se refiere el párrafo anterior sólo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento de la pensión de orfandad.

Los pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que le atiende no resultarán afectados por los límites establecidos en este apartado.»

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional, la quincuagésima cuarta, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima cuarta. Complementos a mínimos para pensiones contributivas.—1. La limitación prevista en el apartado 2 del artículo 50 con respecto a la cuantía de los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de pensiones, no será de aplicación en relación con las pensiones que hubieran sido causadas con anterioridad a 1 de enero de 2013.

2. Asimismo, el requisito de residencia en territorio español a que hace referencia el apartado 1 del artículo 50 para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, se exigirá para aquellas pensiones cuyo hecho causante se produzca a partir del día 1 de enero de 2013.»

**Artículo 2. Exención parcial de la obligación de cotizar.**—Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 112 bis, en los siguientes términos:

«Artículo 112 bis. Cotización con 65 o más años.—1. Los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.  
67 años de edad y 37 años de cotización.

En todos los casos citados, a efectos del cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

2. Si al cumplir la edad correspondiente a que se refiere el apartado anterior el trabajador no tuviere cotizados el número de años en cada caso requerido, la exención prevista en este artículo será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto.

3. Las exenciones establecidas en este artículo no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.»

Dos. Se da nueva redacción a la disposición adicional trigésima segunda, en los siguientes términos:

«Disposición adicional trigésima segunda. Exoneración de cuotas respecto de los trabajadores por cuenta propia con 65 o más años.—1. Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores del Mar y del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.  
67 años de edad y 37 años de cotización.

En todos los casos citados, a efectos del cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

2. Si al cumplir la edad correspondiente a que se refiere el apartado anterior el trabajador no tuviere cotizados el número de años en cada caso requerido, la exención prevista en este artículo será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto.

3. Por los períodos de actividad en los que el trabajador no haya efectuado cotizaciones, en los términos previstos en el apartado 1, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización serán equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del índice de precios al consumo en el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a las cuantías de las bases mínimas o únicas de cotización fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social a que se refiere el apartado anterior.»

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional, la quincuagésima quinta, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima quinta. Cómputo a efectos de pensión de jubilación de períodos con exoneración de cuotas de trabajadores con 65 o más años.—Con respecto a los trabajadores que

hayan dado ocasión a las exenciones de la obligación de cotizar previstas en el artículo 112 bis y en la disposición adicional trigésima segunda con anterioridad a 1 de enero de 2013 y que accedan al derecho a la pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha, el período durante el que se haya extendido dichas exenciones será considerado como cotizado a efectos del cálculo de la pensión correspondiente.»

**Artículo 3. Incapacidad Permanente.**—Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se da nueva redacción a la letra b) del apartado 1 y al apartado 4 del artículo 140, en los siguientes términos:

«b) Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el apartado 1 del artículo 163, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por 100.

El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.»

«4. Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran periodos durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar, dichas lagunas se integrarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Primera. Si durante los treinta y seis meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existieran mensualidades con cotizaciones, cada una de las correspondientes bases de cotización dará derecho, en su cuantía actualizada, a la integración de una mensualidad con laguna de cotización y hasta un máximo de veinticuatro, a partir de la mensualidad más cercana al hecho causante de la pensión, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

En ningún caso, la integración podrá ser inferior al 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

Segunda. Las veinticuatro mensualidades con lagunas más próximas al período al que se refiere la regla anterior, se integrarán con el 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

Tercera. El resto de mensualidades con lagunas de cotización, se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en

los párrafos anteriores, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización relativa al primer período no alcance la cuantía mensual que corresponda según la regla de integración que resulte aplicable en cada caso. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.»

Dos. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 141 queda redactado en los siguientes términos:

«1. En caso de incapacidad permanente total para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.»

Tres. Se añade un apartado 3 al artículo 141, con la siguiente redacción:

«3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el apartado 1 del artículo 165 de esta Ley.»

Cuatro. Se añade una disposición adicional, la quincuagésima sexta, con la siguiente redacción:

«*Disposición adicional quincuagésima sexta. Lesiones permanentes no invalidantes.*—El Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a actualizar los importes, según baremo, de las lesiones permanentes no invalidantes, derivadas de contingencias profesionales, reconocidas por la Seguridad Social.»

**Artículo 4. Jubilación.**—Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 161, en los siguientes términos:

«1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de 2 años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido en el apartado 1 del artículo 162.»

Dos. Se incorpora una nueva disposición transitoria, la vigésima, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria vigésima. Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.—Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Tres. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 162, en los siguientes términos:

«1. La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

1.1 El cómputo de las bases a que se refiere el párrafo anterior se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la formula que figura al final del presente apartado.

1.<sup>ª</sup> Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2.<sup>ª</sup> Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el periodo a que se refiere la regla anterior.

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Siendo:

Br = Base reguladora

Bi = Base de cotización del mes *i*-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Ii = Índice general de precios al consumo del mes *i*-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante

Siendo  $i = 1, 2, \dots, 300$

1.2 Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran periodos durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar, dichas lagunas se integrarán de acuerdo con las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Si durante los treinta y seis meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existieran mensualidades con cotizaciones, cada una de las correspondientes bases de cotización dará derecho, en su cuantía actualizada, a la integración de una mensualidad con laguna de cotización y hasta un máximo de veinticuatro, a partir de la mensualidad más cercana al hecho causante de la pensión, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

En ningún caso, la integración podrá ser inferior al 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

2.<sup>a</sup> Las veinticuatro mensualidades con lagunas más próximas al período al que se refiere la regla anterior, se integrarán con el 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

3.<sup>a</sup> El resto de mensualidades con lagunas de cotización, se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en los párrafos anteriores, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización relativa al primer período no alcance la cuantía mensual que corresponda según la regla de integración que resulte aplicable en cada caso. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.»

Cuatro. Se da una nueva redacción a la disposición transitoria quinta, en los siguientes términos:

«Disposición transitoria quinta. Normas transitorias sobre base reguladora de la pensión de jubilación.—1. Lo previsto en el apartado 1 del artículo 162 de la presente Ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

A partir de 1 de enero de 2013, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2014, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses

inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2015, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2016, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2017, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2018, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2019, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2020, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2021, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el apartado 1 del artículo 162.

2. Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 y, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

3. Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 y, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será la establecida en el apartado 1 del artículo 162, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.

4. La determinación de la base reguladora de la pensión, en los términos regulados en los apartados 2 y 3, resulta de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos con respecto a los cuales haya transcurrido un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese de actividad, regulada 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, siempre que dicho cese se produzca a partir del cumplimiento de los 55 años de edad.»

Cinco. Se da nueva redacción al artículo 163, en los siguientes términos:

«Artículo 163. *Cuantía de la pensión.*—1. La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes:

1.º Por los primeros 15 años cotizados: el 50 por 100.

2.º A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por 100, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

2. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de la aplicación en cada caso de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en la letra b) del citado apartado, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por 100.
- A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100.

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

Siete. Se incorpora una nueva disposición adicional, la quincuagésima séptima, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima séptima. *Acomodación de las referencias a la edad mínima de jubilación.*—Las referencias a la edad mínima o a la de 65 años que se contienen en los artículos 112 bis, 161 bis 1 y 2, 166.1 y 2.f) y disposición adicional trigé-

El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en el párrafo anterior se sumará al que con carácter general corresponda al interesado de acuerdo con el apartado 1, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 47.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

El beneficio establecido en este apartado no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial, ni de la jubilación flexible a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 165.

3. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.»

Seis. Se incorpora una nueva disposición transitoria, la vigésima primera, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria vigésima primera. *Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación.*—Los porcentajes a que se refiere el número 2.º del apartado 1 del artículo 163 serán sustituidos por los siguientes:

sima segunda se entenderán efectuadas a la edad que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161.»

**Artículo 5. Jubilación anticipada.**—Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 161 bis, en los siguientes términos:

«2. Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado, para las cuales se exigen los siguientes requisitos:

A) Respecto de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

a) Tener cumplidos los 61 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

a. El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b. El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado A), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten

al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

B) Respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado:

a) Tener cumplidos los 63 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado B), la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre, para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.»

Dos. Se da nueva redacción al párrafo primero de la norma segunda, apartado 1, de la disposición transitoria tercera, en los siguientes términos:

«2.ª) Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.»

**Artículo 6. Jubilación parcial.**—Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

Uno. Se da nueva redacción al apartado 1 y a las letras e) y f) del apartado 2 y se añade una nueva letra g) en dicho apartado 2 del artículo 166, en los siguientes términos:

«1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere la letra a), apartado 1, del artículo 161

y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.»

«e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.»

«f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad a que se refiere la letra a), apartado 1, del artículo 161.»

«g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.»

Dos. Se añade un párrafo segundo a la letra d), apartado 2, del artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«En el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental, el período de cotización exigido será de 25 años.»

Tres. Se añade una nueva disposición transitoria, la vigésima segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria vigésima segunda. Normas transitorias sobre jubilación parcial.—1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de esta Ley.

2. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere la letra g) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 30 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.»

**Artículo 7. Ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**—Se introduce una nueva disposición adicional, la

quincuagésima octava, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima octava. Ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.—Con efectos de 1 de enero de 2013, la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales formará parte de la acción protectora obligatoria de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social con respecto a los trabajadores que causen alta en cualquiera de los mismos a partir de la indicada fecha.

Esta protección obligatoria frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podrá desarrollarse en régimen de colaboración con la Seguridad Social, en los términos que reglamentariamente se establezcan, en el caso de socios de cooperativas comprendidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que estas cooperativas dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al Sistema Público, que cubra estas contingencias y que dicho sistema intercooperativo cuente, con anterioridad al 1.1.2013, con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal».

**Artículo 8. Factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.**—Se introduce una nueva disposición adicional, la quincuagésima novena, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima novena. Factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.—Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes.»

**Artículo 9. Beneficios por cuidados de hijos.**—Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio:

Uno. Se introduce una nueva disposición adicional, la sexagésima con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexagésima. Beneficios por cuidado de hijos o menores.—1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima cuarta, en cualquier régimen de Seguridad Social y a todos los efectos salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la

finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como período cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho período se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación prevista en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, y a partir de la entrada en vigor de esta ley, la duración del cómputo como período cotizado será de un máximo de 270 días cotizados por cada hijo o menor adoptado o acogido.

2. En función de las posibilidades económicas del sistema de la Seguridad Social, podrán adoptarse las disposiciones necesarias para que el cómputo, como cotización efectiva, del período de cuidado por hijo o menor, en los términos contenidos en el párrafo primero del apartado anterior, se anticipe antes del 2018, en los supuestos de familias numerosas.

3. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en la presente disposición no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 180.1 de esta Ley.»

Dos. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«1. Los tres años de período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición adicional primera. Pensión de orfandad.**—Uno. Se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 175 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos del causante, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, al fallecer el causante, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o en situación asimilada al alta. Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de

orfandad lo previsto en el segundo párrafo del número 1 del artículo 174 de esta Ley.

2. En los casos en que el hijo del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha de fallecimiento del causante, aquél fuera menor de 25 años.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.»

Dos. Se modifica la redacción de la Disposición transitoria sexta bis de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«*Disposición transitoria sexta bis. Aplicación paulatina del límite de edad a efectos de las pensiones de orfandad, en los casos de orfandad simple en los que el huérfano no trabaje.*—En los casos previstos en el apartado 2 del artículo 175 de esta Ley, cuando sobreviva uno de los progenitores, el límite de edad determinante de la condición de beneficiario de la pensión de orfandad, será aplicable a partir de 1 de enero de 2014.

Hasta alcanzar dicha fecha, el indicado límite será el siguiente:

- a) Durante el año 2012, de veintitrés años.
- b) Durante el año 2013, de veinticuatro años.»

**Disposición adicional segunda. Modificación en materia de convenios especiales.**—1. A partir

de la publicación de esta Ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración determinará las modalidades de convenios especiales en los que la suscripción de los mismos deberá llevarse a cabo necesariamente antes del transcurso de un determinado plazo a contar desde la fecha en que se haya causado baja en el régimen correspondiente o extinguido el derecho a las prestaciones por desempleo.

2. También se procederá a regular una nueva modalidad de Convenio especial a suscribir por los españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero, de forma remunerada, en programas formativos o de investigación sin quedar vinculados por una relación laboral, en los términos y condiciones que reglamentariamente determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

3. Asimismo, en el plazo de seis meses desde la promulgación de esta Ley, el Gobierno regulará una nueva modalidad de Convenio especial que puedan suscribir las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral para la cobertura de las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia.

**Disposición adicional tercera. Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación.**—1. El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente Ley y en

base a las previsiones contenidas en el artículo 97.2.m)

de la Ley General de la Seguridad Social y en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, establecerá los mecanismos de inclusión de la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social.

2. Las personas que, en la fecha de entrada en vigor de la disposición reglamentaria referida en el apartado anterior se hubieran encontrado en la situación indicada en el mismo, podrán suscribir un Convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que les posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados antes de la señalada fecha, hasta un máximo de dos años.

**Disposición adicional cuarta. Elaboración por el Gobierno de un estudio en relación con la Recomendación 5.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo.**—En el plazo de un año, el Gobierno procederá a presentar ante la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo un estudio, con la correspondiente valoración económica, en relación con el contenido a que se refiere la Recomendación Quinta del Pacto de Toledo.

**Disposición adicional quinta. Elaboración por el Gobierno de un estudio y propuestas de actuación en relación con la Recomendación 17.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo.**—Se encomienda al Gobierno que en el plazo de un año presente en la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo un estudio sobre las medidas a adoptar para impulsar los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos, de las personas con discapacidad o personas en situación de dependencia, como elementos a considerar en las carreras de cotización de las mujeres. En dicho estudio se evaluarán económicamente las medidas que se propongan, y también la actual regulación existente en el sistema de Seguridad Social, especialmente en el artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social, y en el artículo 9 de la presente Ley.

**Disposición adicional sexta. Convenio especial a suscribir en expedientes de regulación de empleo.**—Uno. Se da una nueva redacción a los apartados 1 y 2 de la disposición adicional trigésima primera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el periodo comprendido entre la fecha en que se produzca el

cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla la edad a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161, en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. A tal efecto, las cotizaciones por el referido periodo se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos 6 meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al periodo en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta la fecha en que el trabajador cumpla los 63 años, salvo en los casos de expedientes de regulación de empleo por causas económicas, en los que dicha obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los 61 años.

Dichas cotizaciones se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado Servicio Común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 63 o, en su caso, 61 años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161 o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4.»

Dos. Se modifica el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, introduciendo un nuevo tipo en el apartado 1, con la letra i), con el siguiente redactado:

«i) Incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal.»

**Disposición adicional séptima. Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social.**—1. Se autoriza al Gobierno para la creación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social, con la naturaleza de agencia estatal para la mejora de los servicios públicos de las previstas en la Ley 28/2006, de 18 de julio, cuyo objeto es llevar a cabo, en nombre y por cuenta del Estado, la gestión y demás actos de aplicación efectiva del sistema de

la Seguridad Social, así como aquellas otras funciones que se le encomienden.

2. Se integrarán en la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social las siguientes Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, así como su personal y funciones:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- El Instituto Social de la Marina, en aquellos ámbitos que se correspondan con las funciones de Seguridad Social inherentes a la gestión del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social.
- La Gerencia de Informática de la Seguridad Social.
- El Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

3. Dicha integración supondrá la asunción por parte de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social de las funciones necesarias para que el sistema de la Seguridad Social se aplique, con el alcance y en las condiciones establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, sus normas de aplicación y desarrollo y demás disposiciones complementarias, a todas las personas incluidas en su campo de aplicación, mediante los procedimientos de encuadramiento en el sistema, inclusión o exclusión en sus regímenes, cotización, liquidación de sus recursos, recaudación voluntaria y ejecutiva, tanto material como formal, de dichos recursos de derecho público, y percepción de los de derecho privado, gestión de las prestaciones económicas del sistema, pago de las mismas, su gestión económica y jurídica, así como los demás actos de gestión de los recursos económicos y administración financiera del sistema.

4. La actuación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social no se extenderá a las prestaciones y subsidios por desempleo, ni a los servicios sociales del sistema de la Seguridad Social.

De igual modo, la actuación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social no se extenderá a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, salvo en los ámbitos en los que la Ley General de la Seguridad Social, sus normas de aplicación y desarrollo y demás disposiciones complementarias prevean la actuación, respecto de dicha prestación, de los organismos que se integran en aquélla.

5. La participación en el control y vigilancia de la gestión llevada a cabo por la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social se llevará a cabo por el Consejo General, por la Comisión Delegada del Consejo General y por las Comisiones Provinciales.

6. La constitución y entrada en funcionamiento de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social se producirá con la aprobación de su Estatuto por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros y adoptado a propuesta conjunta de los Ministerios de Política Territorial y Administración Pública, de Economía y Hacienda y de Trabajo e Inmi-

gración, previa negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En dicho Estatuto se recogerán las especialidades contenidas en la normativa vigente de aplicación en materia de Seguridad Social.

7. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 28/2006, de 18 de julio, la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social estará sometida al mismo régimen de dirección y gestión contable y control interno que el establecido por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, para las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, correspondiendo el ejercicio de estas funciones a la Intervención General de la Administración del Estado a través de la Intervención General de la Seguridad Social.

8. Lo dispuesto en esta disposición no será de aplicación respecto de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia, los cuales serán gestionados por los órganos y entidades correspondientes conforme a lo establecido en las normas específicas que los regulan, salvo en aquellas materias en que se disponga expresamente lo contrario.

9. Lo dispuesto en esta disposición adicional, se entiende sin perjuicio de las competencias que correspondan a las Comunidades Autónomas en materia de Seguridad Social, conforme a sus respectivos Estatutos de Autonomía.

**Disposición adicional octava. Evaluación de la Ley sobre el cálculo de las pensiones.**—El Gobierno evaluará en el plazo de un año los efectos y el impacto que sobre las variables que para determinar el cálculo de las pensiones tendrá lo dispuesto en los artículos 3 y 4. Tres de la misma, referidos ambos a la fórmula de la integración de lagunas. En función de los resultados de dicha evaluación se llevarán a cabo las adaptaciones, modificaciones y cambios que resulten precisos para corregir las distorsiones que tal evaluación haya evidenciado, y que permitan la incorporación de cotizaciones anteriores al periodo de cómputo como elemento de integración de lagunas.

**Disposición adicional novena. Adecuación del Régimen Especial de Autónomos.**—Al objeto de hacer converger la intensidad de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia con la de los trabajadores por cuenta ajena, las bases medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General.

En todo caso, la subida anual no superará el crecimiento de las medias del Régimen General en más de un punto porcentual. Las subidas de cada año, así como cualquier otra modificación sustancial del sistema, se debatirán con carácter previo en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como con las organizaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativas, y se consultará al Consejo Estatal del Trabajo Autónomo según establece el artículo 22 de

la Ley 20/2007, y no serán aplicables los años en los que las crisis económicas tengan como efectos la pérdida de rentas o empleo en este colectivo.

Se tendrá en cuenta la posibilidad, prevista en los artículos 25.3 y 27.2c del Estatuto del Trabajo Autónomo, de establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos que, por su naturaleza, tienen especiales dificultades para aumentar su capacidad económica y de generación de rentas, o para aquellos sectores profesionales que de forma temporal puedan sufrir recortes importantes en sus ingresos habituales.

**Disposición adicional décima. Bases máximas de cotización.**—Conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo, cuando la situación económica y del empleo lo permita, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los interlocutores sociales examinarán la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, así como entre las citadas bases y la cuantía máxima de pensión de jubilación, a fin de mantener el carácter contributivo del sistema.

**Disposición adicional undécima. Alternativas de financiación complementaria.**—Los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Economía y Hacienda y los agentes económicos y sociales, examinarán, en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo.

**Disposición adicional duodécima. Separación de fuentes de financiación.**—El Gobierno buscará fórmulas que hagan compatibles los objetivos de consolidación y estabilidad presupuestaria con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los presupuestos de las Administraciones Públicas, con especial interés en el cumplimiento de los compromisos de financiación mediante impuestos de los complementos a mínimos de pensiones.

**Disposición adicional decimotercera. Pensiones de unidades económicas unipersonales.**—Se faculta al Gobierno para reforzar, desde la vertiente no contributiva, las pensiones de los mayores que viven en unidades económicas unipersonales, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

**Disposición adicional decimocuarta. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**—El Gobierno, con la participación de los agentes sociales, abordará en el plazo de 1 año, una reforma del marco normativo de aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, con arreglo a los siguientes criterios y finalidades:

a) Garantizar su función de entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, fundamentalmente respecto a la protección de los derechos de los

trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o de la correspondiente al cese de actividad de trabajadores autónomos.

b) Asegurar el carácter privado de las Mutuas, como asociaciones de empresarios amparadas por la Constitución, protegiendo la libertad del empresario, con la participación de sus trabajadores, en la elección de la Mutua respectiva y respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello sin perjuicio del control y tutela a desarrollar por la Administración, atendiendo a su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social.

c) Articular su régimen económico promoviendo el equilibrio entre ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del Sistema de Seguridad Social.

d) Establecer que los órganos directivos de las Mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.

e) Promover, dada su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social, el debido desarrollo de la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de las asociaciones profesionales más representativas de los trabajadores autónomos, de los sindicatos más representativos y de las Comunidades Autónomas, en sus órganos de supervisión y control.»

**Disposición adicional decimoquinta. Cotización a la Seguridad Social de trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio.**—Respecto a los trabajadores por cuenta propia dedicados a la venta ambulante o a domicilio, se establecerá una base mínima de cotización al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos inferior a la fijada anualmente con carácter general para dicho régimen, en los términos y condiciones que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

**Disposición adicional decimosexta. Expedientes de regulación de empleo que afecten a trabajadores mayores de 50 años en empresas con beneficios.**—1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, en los términos que se determinen reglamentariamente, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Disposición adicional decimoséptima. Prestación de servicios domésticos a través de empresas.**—Las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, determinará el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas.

**Disposición adicional decimoctava. Anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.**—Se modifica el artículo 3 del 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, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 3. *Edad mínima de jubilación.*—La edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en un grado igual o superior al 45 por ciento, por una discapacidad de las enumeradas en el artículo 2 será, excepcionalmente, la de cincuenta y seis años.»

**Disposición adicional decimonovena. Estudio sobre el desarrollo de la previsión social complementaria.**—En el plazo de seis meses, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados, un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España.

**Disposición adicional vigésima. Estudio sobre las cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos.**—El Gobierno, en el plazo de un año, remitirá a la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados un estudio sobre las actuales cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos en relación a los ingresos del sistema percibidos por los mismos, en relación al desarrollo de la recomendación número 4 del Pacto de Toledo.

**Disposición adicional vigésima primera. Estudio para la delimitación del umbral de pobreza y reordenación integral de las prestaciones no contributivas.**—El Gobierno, en el plazo de seis meses, realizará los estudios pertinentes que permitan delimitar los umbrales de pobreza, con arreglo a los criterios fijados por la Unión Europea, al objeto de reorientar las políticas públicas dirigidas a su erradicación.

Asimismo, en el plazo de un año, el Gobierno aprobará un Proyecto de Ley de reordenación integral de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, con el objetivo de mejorar su cobertura, establecer con más claridad el ámbito de sus prestaciones e introducir nuevos ámbitos de protección en orden a colmar lagunas de cobertura que se detectan en el sistema.

**Disposición adicional vigésima segunda. Información presupuestaria de la Seguridad Social.**—El Gobierno realizará las actuaciones necesarias para mejorar el tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social que favorezcan su control parlamentario. En concreto, en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 se incluirá una subdivisión a la actual Sección 60 (Seguridad Social) para separar las pensiones y las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social de las prestaciones sanitarias y sociales, así como dar un tratamiento presupuestario diferenciado al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

**Disposición adicional vigésima tercera. Actualización de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.**—El Gobierno aprobará, en el plazo de un año, 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, adecuando en su caso los porcentajes actuales de cotización. A este fin, se realizarán los estudios

necesarios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, en la que se tendrá también 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.

**Disposición adicional vigésima cuarta. Estudios actuariales en los coeficientes reductores de la pensión en la jubilación anticipada y ampliadores por retraso en la edad de jubilación.**—El Gobierno realizará un estudio actuarial, en el plazo de un año, relacionado con los coeficientes reductores de la pensión utilizados en la jubilación anticipada, previstos en el apartado 2 del artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social, así como de los coeficientes amplificadores de la pensión utilizados en el artículo 163, al objeto de evaluar su adaptación a los principios de proporcionalidad y contributividad al sistema.

En dicho estudio, se contemplará específicamente la situación de los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 y se hubieran jubilado anticipadamente a través de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos o contratos individuales de prejubilación de empresas, con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley.

**Disposición adicional vigésima quinta. Redacción de un nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**—Se faculta al Gobierno para que, en un plazo de dos años, elabore un nuevo Texto Refundido en el que se integren, debidamente regularizados, aclarados y armonizados, los textos legales vigentes en materia de seguridad social.

**Disposición adicional vigésima sexta. Obligaciones de la Administración de la Seguridad Social y derecho a la información.**—Uno. Se da nueva redacción al apartado 2, del artículo 14, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Los empresarios y los trabajadores tendrán derecho a ser informados por los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en los mismos. De igual derecho gozarán las personas que acrediten un interés personal y directo, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

A estos efectos, la Administración de la Seguridad Social informará a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria prevista en el artículo 161.1 de la presente Ley, a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen.

No obstante, esta comunicación sobre los derechos a jubilación ordinaria que pudiera corresponder a cada trabajador, se remitirá a efectos meramente informativos, sin que origine derechos ni expectativas de derechos a favor del trabajador o de terceros.

Esta obligación corresponde también a los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación tales como Mutualidades de Previsión Social, Mutualidades alternativas, Planes de Previsión Social Empresariales, Planes de Previsión Asegurados, Planes y Fondos de Pensiones y Seguros individuales y colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas. La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social.»

Dos. Se adiciona un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 104 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente redactado:

«En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 103, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

**Disposición adicional vigésima séptima. Anticipos del cese de actividad de trabajadores autónomos.**—El Gobierno, en función de los resultados operados en el primer año de vigencia del cese de actividad establecido por la Ley 32/2010, de 5 de agosto, efectuará los estudios pertinentes sobre la posibilidad de que quienes se encuentren en dicha situación legal de cese de actividad puedan acceder a la jubilación anticipada a los 61 años.

**Disposición adicional vigésima octava. Cómputo, a efectos de Seguridad Social, del periodo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria.**—El Gobierno presentará, en el plazo de un año, un proyecto de ley que establezca un sistema de compensación a la Seguridad Social para que por ésta pueda reconocerse, a favor de las personas interesadas, un periodo de asimilación del tiempo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria que compense la interrupción de las carreras de cotización ocasionada por tales circunstancias, acorde con los incrementos que, en el ámbito de la contributividad, se producen en esta Ley, y con la sostenibilidad del sistema.

**Disposición adicional vigésima novena. Cotización de los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos.**—El Gobierno presentará, en el plazo de un año y previa discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, un proyecto de ley que mejore la consideración de los periodos cotizados de los trabajadores a tiempo parcial y en los contratos fijos discontinuos.

En el citado proyecto de ley se incluirán, entre otras, las siguientes reformas:

a) Medidas que modifiquen la regulación laboral del contrato de trabajo a tiempo parcial, en unos térmi-

nos que promuevan el necesario equilibrio entre las necesidades de flexibilidad y adaptabilidad, requeridas por las empresas, y las demandas de estabilidad y seguridad en el empleo, demandadas por las personas trabajadoras.

b) Revisión de los incentivos a las empresas para la utilización de la contratación indefinida mediante esta modalidad de contratos.

c) Mejora de la protección social del trabajo a tiempo parcial, en particular mediante el incremento del coeficiente multiplicador establecido actualmente para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

**Disposición adicional trigésima. Pensión de viudedad a favor de pensionistas con 65 o más años que no perciban otra pensión pública.—**1. El Gobierno adoptará las medidas reglamentarias oportunas para que la cuantía de la pensión de viudedad equivalga al resultado de aplicar, sobre la respectiva base reguladora, el 60 por ciento, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos:

- a) Tener una edad igual o superior a 65 años.
- b) No tener derecho a otra pensión pública.
- c) No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- d) Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes de los arriba señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

2. La aplicación del porcentaje señalado en el apartado 1 se llevará a cabo de forma progresiva y homogénea en un plazo de ocho años, a partir del 1 de enero de 2012.

3. Con efectos para las declaraciones del IRPF, a presentar a partir del ejercicio 2013, se regulará en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, un mecanismo corrector de la progresividad en el caso de pensiones de viudedad que se acumulen exclusivamente con rentas procedentes del trabajo u otras pensiones, tomando como referencia el importe de la pensión mínima de viudedad. Para ello, las personas que compatibilizan estos ingresos estarán exentas de la obligación de declarar si no sobrepasan el límite legal establecido y, en el caso de que exista la obligación de declarar, se aplicará a las personas que perciban rendimientos de trabajo y pensiones de viudedad la separación de la escala de tributación en el IRPF por ambas fuentes.

**Disposición adicional trigésima primera. Complementariedad de ingresos con la pensión de jubilación.—**Se incorpora un apartado 4 en el artículo 165 de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente contenido:

«4. El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.»

**Disposición adicional trigésima segunda. Compensación por la suspensión de la revalorización de las pensiones.—**El Gobierno, en el plazo de un año, presentará un informe sobre el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas en los últimos cinco años. Teniendo en cuenta el mismo y, con arreglo a las posibilidades económicas del sistema, el Gobierno articulará las medidas necesarias para llevar a cabo la recuperación del poder adquisitivo perdido.

**Disposición adicional trigésima tercera. Cotizaciones adicionales de los trabajadores autónomos.—**A partir del 1 de enero de 2012, y con carácter indefinido, los trabajadores del Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos podrán elegir, con independencia de su edad, una base de cotización que pueda alcanzar hasta el 220 por ciento de la base mínima de cotización que cada año se establezca para este Régimen Especial.

**Disposición adicional trigésima cuarta. Sistema de jubilación parcial anticipada para trabajadores autónomos.—**El Gobierno presentará, en el plazo de un año, un estudio relativo a un sistema específico de jubilación parcial a los 62 años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona a la que deben formar.

**Disposición adicional trigésima quinta. Sacerdotes y religiosos secularizados.—**El Gobierno modificará el Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, a fin de que los titulares de pensiones que se tramiten al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 487/1998, de 27 de marzo, tengan derecho a percibir, al menos, el importe equivalente al 99 por 100 de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, vigente en cada momento, conforme a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Disposición adicional trigésima sexta. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.—**Se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactada de la siguiente manera:

«En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Se habilita al Gobierno para demorar, por razones de política económica, la entrada en vigor de la modificación prevista en esta disposición adicional.»

**Disposición adicional trigésima séptima. Compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo.**—El Gobierno presentará un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades. Mientras no se produzca esta regulación, se mantendrá el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo.

**Disposición adicional trigésima octava. Patrimonio de la Seguridad Social.**—El Gobierno, en el plazo de seis meses, adoptará las medidas normativas necesarias para cancelar, en un plazo de 10 años, en el balance patrimonial de la Seguridad Social los préstamos concedidos por el Estado para compensar las insuficiencias de financiación del INSALUD producidas en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado previas a la separación de fuentes de financiación. Como resultado de esta separación, la Admi-

nistración de la Seguridad Social entregará en pago de dichos préstamos a la Administración General del Estado exclusivamente sus edificios y equipamientos afectos a fines de asistencia sanitaria y de servicios sociales, con excepción de aquellos que esté utilizando en la actualidad para la gestión de sus propias competencias en materia de atención a la cobertura de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y atención sanitaria a marinos y pescadores por el Instituto Social de la Marina, a fin de que la culminación del proceso de separación de fuentes de financiación a efectos patrimoniales pueda realizarse sin inconvenientes para la adecuada gestión de las cuentas públicas y permita la gestión patrimonial más adecuada por los actuales titulares de la gestión de la competencia, a través del traspaso inmediato de dichos inmuebles a los mismos.

**Disposición adicional trigésima novena. Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.**—1. Con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores en los términos y con el alcance indicados en esta disposición y con las demás peculiaridades que se determinen reglamentariamente.

2. La cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Cálculo de las bases de cotización.

1.º En el año 2012, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

Tramo	Retribución mensual	Base de cotización
1.º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes.
2.º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes.
3.º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes.	146,98 €/mes.
4.º	Desde 171,03 €/mes hasta 219,11 €/mes.	195,07 €/mes.
5.º	Desde 219,12 €/mes hasta 267,20 €/mes.	243,16 €/mes.
6.º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30€/mes.	291,26 €/mes.
7.º	Desde 315,31 €/mes hasta 363,40 €/mes.	339,36 €/mes.
8.º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes.	387,46 €/mes.
9.º	Desde 411,51 €/mes hasta 459,60 €/mes.	435,56 €/mes.
10.º	Desde 459,61 €/mes hasta 597,70 €/mes.	483,66 €/mes.
11.º	Desde 507,71 €/mes hasta 555,80 €/mes.	531,76 €/mes.
12.º	Desde 555,81 €/mes hasta 603,90 €/mes.	579,86 €/mes.
13.º	Desde 603,91 €/mes hasta 652,00 €/mes.	627,96 €/mes.
14.º	Desde 652,01 €/mes hasta 700,10 €/mes.	676,06 €/mes.
15.º	Desde 700,11 €/mes.	748,20 €/mes.

Las bases de cotización de la escala anterior se incrementarán en proporción al aumento que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2012 pueda establecerse para la base mínima del Régimen General.

2.º En el año 2013, se establecerá un nuevo tramo 16.º en la escala, para retribuciones superiores a la base mínima del Régimen General en dicho ejercicio, en el que la base de cotización será la correspondiente al tramo 15.º incrementada en un 5 por ciento.

3.º Desde el año 2013 hasta el año 2018, las bases de cotización se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente la base mínima de cotización del Régimen General en cada uno de esos años, a excepción de la correspondiente al tramo 16.º, que se incrementará en un 5 por ciento anual.

4.º A partir del año 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

b) Tipos de cotización aplicables.

1.º Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicarán los siguientes tipos de cotización:

En el año 2012, el tipo de cotización será el 22 por ciento, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado.

Desde el año 2013 hasta el año 2018, el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado serán los que se establezcan con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.

2.º Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

c) La bonificación de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores en familias numerosas, en los términos y con el alcance legalmente establecidos, resultará de aplicación respecto al Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las

prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

a) Desde el año 2012 hasta el año 2018, a efectos del cómputo a que se refiere la regla segunda a) del apartado 1 de la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 2.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.

b) Con efectos desde el 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

c) 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.

d) Desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 140.4 y 162.1.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 126 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el apartado 3 de la disposición adicional quincuagésima tercera de esta misma Ley.

f) La acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

4. Dentro del plazo de seis meses naturales, a contar desde el primero de enero de 2012, los empleadores y las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que hayan quedado comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 de esta disposición, deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cumplimiento de las condiciones exigidas.

das para su inclusión en el Sistema especial de Empleados de Hogar de este último Régimen.

Desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se comunique el cumplimiento de tales condiciones, serán de plena aplicación las normas reguladoras de dicho Sistema Especial. Hasta entonces, se seguirá aplicando el régimen jurídico correspondiente al Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Transcurrido el plazo señalado sin que se haya comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012. Respecto a los empleados de hogar que presten sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al Sistema Especial pasará a efectuarse, desde el 1 de julio de 2012, con arreglo a la base establecida en el tramo superior de la escala a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 2.a) de esta disposición adicional.

5. El Gobierno procederá a modificar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, con efectos de 1 de enero de 2012.

**Disposición adicional cuadragésima. Adaptación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social 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 de 1 de enero de 2012, los siguientes preceptos del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedarán modificados como sigue:

Uno. El apartado 2 del artículo 10 quedará redactado del siguiente modo:

«2. Se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes:

- a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- b) Trabajadores del mar.
- c) Funcionarios públicos, civiles y militares.
- d) Estudiantes.
- e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de este artículo.»

Dos. El apartado 1 del artículo 26 quedará redactado del siguiente modo:

«1. Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán efectuar su liquidación y pago con sujeción a las formalidades o por los medios electrónicos, informáticos y telemáticos que reglamentariamente se establezcan, debiendo realizar la transmisión de las respectivas liquidaciones o la presentación de los documentos de cotización dentro de los plazos

reglamentarios establecidos aun cuando no se ingresen las cuotas correspondientes, o se ingrese exclusivamente la aportación del trabajador. Dicha presentación o transmisión o su falta producirán los efectos señalados en la presente ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

No será exigible, sin embargo, la presentación de documentos de cotización en plazo reglamentario respecto de las cuotas del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de las cuotas fijadas del Régimen especial de los Trabajadores del Mar, de las cuotas del Seguro Escolar y de las cuotas del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General durante la situación de inactividad, así como de cualquier otra cuota fija que pudiera establecerse, siempre que los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas hayan sido dados de alta en el plazo reglamentariamente establecido. En tales casos, será aplicable lo previsto en esta ley para los supuestos en que, existiendo dicha obligación, se hubieran presentado los documentos de cotización en plazo reglamentario.»

Tres. El apartado 2 de la disposición adicional séptima quedará redactado del siguiente modo:

«2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Dichas reglas serán igualmente aplicables a los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.»

Cuatro. El apartado 4 de la disposición adicional octava quedará redactado del siguiente modo:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter, 135 quáter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter, 135 quáter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Cinco. El apartado 3 de la disposición adicional undécima bis quedará redactado del siguiente modo:

«3. Respecto a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos regímenes especiales, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

**Disposición adicional cuadragésima primera. Estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización.**—1. Las ayudas dirigidas a titulados académicos con objeto de subvencionar estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que impliquen la realización de tareas en régimen de prestación de servicios, deberán establecer en todo caso la cotización a la Seguridad Social como contratos formativos, supeditándose a la normativa laboral si obliga a la contratación laboral de sus beneficiarios, o a los convenios o acuerdos colectivos vigentes en la entidad de adscripción si establecen mejoras sobre el supuesto de aplicación general.

2. Las Administraciones Públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude laboral, fiscal y a la Seguridad Social asociado a las becas que encubren puestos de trabajo.

3. Los programas de ayuda existentes a la entrada en vigor de esta Ley deberán adecuarse a lo dispuesto en la misma. En el caso de ayudas financiadas con fondos públicos, las Administraciones e Instituciones públicas implicadas realizarán las actuaciones oportunas para que en el plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de esta Ley se produzca su efectiva aplicación.

**Disposición adicional cuadragésima segunda. Cotizaciones efectuadas por personal saharauí de empresas españolas, antes de la retirada del Sahara Occidental.**—«El Gobierno, en el plazo de dos meses, presentará a la Comisión de Trabajo e Inmigración un informe que recoja una relación de las personas saharauí que trabajaban en empresas españolas el 26 de febrero de 1976, momento en el que España se retiró del Sahara Occidental.

Aparte de las personas trabajadoras afectadas, este informe incluirá el coste, su fórmula de articulación y los plazos.»

**Disposición adicional cuadragésima tercera. Desarrollo reglamentario de la Hipoteca inversa.**—El Gobierno, en el plazo de 1 año, aprobará las normas reglamentarias de desarrollo de la Ley 41/2007, de 7 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de Regulación del Mercado Hipotecario y otras normas del sistema hipotecario y financiero, de regulación de las hipotecas inversas y el seguro de dependencia y por la que se establece determinada norma tributaria, en relación a la regulación de hipoteca inversa, previendo:

1. El establecimiento de las condiciones, forma y requisitos para la realización de las funciones de asesoramiento independiente a los solicitantes de hipotecas inversas.

2. El régimen de transparencia y comercialización de la hipoteca inversa.

**Disposición adicional cuadragésima cuarta. Informe sobre los efectos del retraso de la edad de jubilación.**—El Gobierno, en el plazo de dos años, presentará un informe económico sobre los efectos

producidos en la prolongación de la vida laboral, por la aplicación de coeficientes adicionales por retrasar la edad de jubilación.

**Disposición adicional cuadragésima quinta. Tipo de cotización para trabajadores del sector agrario integrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.**—Para los trabajadores del Régimen Especial Agrario por cuenta propia que se integraron en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos según Ley 18/2007, de 4 de julio, desde el año 2012 el tipo de cotización aplicable a la base de cotización elegida hasta una cuantía del 120 por ciento de la base mínima establecida para este régimen será el 18,75 por ciento.

**Disposición adicional cuadragésima sexta. Mutualidades de Previsión Social alternativas al régimen de Autónomos.**—1. Las Mutualidades de Previsión Social que, en virtud de lo establecido en la Disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, son alternativas al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con respecto a profesionales colegiados, deberán ofrecer a sus afiliados, mediante el sistema de capitalización individual y la técnica aseguradora bajo los que operan, de forma obligatoria, las coberturas de jubilación; invalidez permanente; incapacidad temporal, incluyendo maternidad, paternidad y riesgo del embarazo; y fallecimiento que pueda dar lugar a viudedad y orfandad.

2. Las prestaciones que se otorguen por las Mutualidades en su condición de alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando adopten la forma de renta, habrán de alcanzar en el momento de producirse cualquiera de las contingencias cubiertas a que se refiere el punto anterior, un importe no inferior al 60 por 100 de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión rija en dicho sistema de la Seguridad Social, o si resultara superior, el importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. Si tales prestaciones adoptaran la forma de capital, éste no podrá ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta.

Se considerará, así mismo, que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación, si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la Mutualidad alternativa, de entre las obligatorias a que se refiere el punto 1, equivalen al 80 por 100 de la cuota mínima que haya de satisfacerse con carácter general en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

3. Las aportaciones y cuotas que los mutualistas satisfagan a las Mutualidades en su condición de alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias atendidas por dicho Régimen Especial, serán deducibles con el límite del 50 por 100 de la

cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, en el citado Régimen Especial.

**Disposición adicional cuadragésima séptima. Sociedades laborales.**—Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando el número de socios no sea superior a veinticinco, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, disfrutarán de todos los beneficios de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena que corresponda en función de su actividad, así como la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

**Disposición adicional cuadragésima octava. Profesionales sanitarios.**—El Ministerio de Trabajo e Inmigración regulará el encuadramiento en la Seguridad Social de las actividades de los profesionales sanitarios, no incluidos en el Estatuto Marco de Personal Estatutario, aprobado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, con la finalidad de dar un tratamiento homogéneo, en este ámbito, al personal sanitario incluido y no incluido en dicho Estatuto, todo ello sin perjuicio de las consecuencias inherentes a la naturaleza de la relación, laboral o mercantil, del profesional con las empresas o entidades para las que preste servicios.

**Disposición adicional cuadragésima novena. Protección social de los actores de doblaje.**—El Ministerio de Trabajo e Inmigración presentará, en el plazo de un año, un estudio a fin de garantizar el encuadramiento en la Seguridad Social de los actores de doblaje, más adecuado a sus características profesionales.

**Disposición adicional quincuagésima. Deudas con la Seguridad Social de instituciones sanitarias cuya titularidad ostenten las Administraciones Públicas o instituciones sin ánimo de lucro.**—Con pleno respeto al equilibrio contable y patrimonial del sistema de la Seguridad Social, el Gobierno presentará, en el plazo de un año, un Informe que contenga propuestas concretas para resolver la situación de la deuda sanitaria recogida en la disposición adicional trigésima de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995 y que desde entonces ha sido objeto de reiteradas prórogas en las sucesivas Leyes de Presupuestos y decretos-leyes de prórroga presupuestaria.

**Disposición adicional quincuagésima primera. Modificación del ámbito subjetivo de protección 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.**—Se introduce un nuevo apartado 3 en el artículo 2, con el siguiente texto:

«3. La protección por cese de actividad no resultará obligatoria en el caso de socios de Cooperativas comprendidos en el Régimen Especial de los Trabajadores

por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que estas Cooperativas dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al Sistema Público, que establezca un nivel de cobertura, en lo que respecta a las situaciones de cese de actividad, al menos equivalente al regulado en la presente Ley.»

**Disposición adicional quincuagésima segunda. Cónyuges de titulares de establecimientos familiares.**—En aquellos supuestos en que quede acreditado que uno de los cónyuges ha desempeñado, durante el tiempo de duración del matrimonio, trabajos a favor del negocio familiar sin que se hubiese cursado la correspondiente alta en la Seguridad Social, en el régimen que correspondiese, el juez que conozca del proceso de separación, divorcio o nulidad comunicará tal hecho a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de que por ésta se lleven a cabo las actuaciones que correspondan. Las cotizaciones no prescritas que, en su caso, se realicen por los períodos de alta que se reconozcan surtirán todos los efectos previstos en el ordenamiento, a efectos de causar las prestaciones de Seguridad Social. El importe de tales cotizaciones será imputado al negocio familiar y, en consecuencia, su abono correrá por cuenta del titular del mismo.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Disposición transitoria única. Reducción de cotizaciones en las personas que prestan servicios en el hogar familiar.**—Durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20 por 100 a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas en el sistema especial a que se refiere la disposición adicional trigésima novena de esta Ley, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 % para familias numerosas, en los términos de las reducciones y bonificaciones que ya se viene aplicando en este Régimen Especial.

### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**—Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta Ley y, de manera específica:

1.<sup>º</sup> El Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final décima.

2.<sup>º</sup> Los artículos 57.1.a), 62 y 63 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio,

en el momento de constitución y entrada en funcionamiento de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social.

DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**—Se da nueva redacción al primer párrafo del apartado 6 y al apartado 7 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos:

«6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social.»

«7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el tra-

bajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la letra e) del apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

**Disposición final segunda. Modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**—Se da nueva redacción a la letra e) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá la siguiente redacción:

«e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.»

**Disposición final tercera. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.**—Se da nueva redacción al

apartado 2 del artículo 7 de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, en los siguientes términos:

«2. La comisión de control del plan de pensiones de empleo estará formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes podrán ostentar, con carácter general, la representación de los beneficiarios del plan de pensiones.

Los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la representación específica en la comisión de control de los partícipes, y en su caso, de los beneficiarios de cada uno de los subplanes que se definan dentro del mismo plan.

En los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta podrán establecerse sistemas de representación conjunta o agregada en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes, y en su caso, de beneficiarios, respectivamente.

En los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la comisión negociadora o, en su defecto, la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo puedan designar a los miembros de la comisión de control o establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros.

Igualmente las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, de los partícipes que han cesado la relación laboral y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

A falta de un sistema de designación directa, todos los representantes de los partícipes y beneficiarios serán nombrados mediante procedimiento electoral.

En los sistemas de designación directa previstos en los párrafos anteriores, cuando la suma de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la comisión de control que proceda de entre los mismos.

Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de los mismos. En este caso, las especificaciones del plan podrán optar por ordenar la celebración de un proceso electoral para la elección de todos los representantes de partícipes y beneficiarios en la comisión de control, sin que sea obligatoria la representación específica establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, en los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta constituidos en virtud de acuerdos de negociación colectiva estatutaria de ámbito supraempresarial, se podrá utilizar cualquiera de los métodos de designación y/o elección descritos anteriormente.

En los planes de pensiones de empleo, incluidos los de promoción conjunta, la designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con

todos o parte de los componentes de la comisión negociadora o representantes de las partes referidas.

Las designaciones directas de los miembros de la comisión de control podrán ser revocadas en cualquier momento por las partes respectivas, que designarán sustitutos.

Las especificaciones de los planes de pensiones establecerán el sistema de nombramiento, por designación y/o por elección, de los miembros de la comisión de control. En este último caso, las especificaciones regularán el procedimiento electoral.

Las decisiones de la comisión de control del plan se adoptarán de acuerdo con las mayorías estipuladas en las especificaciones del plan, resultando admisible que dichas especificaciones prevean mayorías calificadas.

Reglamentariamente podrán regularse los sistemas para la designación y/o elección de los miembros de las comisiones de control de los planes de empleo, podrán establecerse las condiciones y porcentajes de representación y las condiciones de funcionamiento de las mismas en desarrollo de lo previsto en esta Ley.

Cuando en el desarrollo de un plan éste quedara sin partícipes, la representación de los mismos corresponderá a los beneficiarios.»

### **Disposición final cuarta. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.**—Uno.

Se modifica el párrafo primero de la disposición adicional primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, quedando redactado como sigue:

«Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia, a través de la formalización de un plan de pensiones o varios de estos instrumentos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones.»

Dos. Se modifica la letra a) del párrafo cuarto de la disposición adicional primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, quedando redactada como sigue:

«a) Revestir la forma de seguro colectivo sobre la vida o plan de previsión social empresarial o seguro colectivo de dependencia, en los que la condición de asegurado corresponderá al trabajador y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos.»

**Disposición final quinta. Título competente.**—Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.17.<sup>3</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación básica

y régimen económico de la Seguridad Social, salvo la disposición final primera, que se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>ª</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral.

**Disposición final sexta. Disposiciones de aplicación y desarrollo.**—1. Se autoriza al Gobierno y al Ministro de Trabajo e Inmigración, en sus respectivos ámbitos, para dictar las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

2. El Gobierno, por medio de Real Decreto, podrá modificar la redacción que la disposición adicional decimoctava da al artículo 3 del 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 por 100.

**Disposición final séptima. Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.**—Uno. Se da nueva redacción a la letra c) del apartado 1 del artículo 66 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«c) La colaboración con el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Intervención General de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones de inspección y control interno o con las demás entidades gestoras de la Seguridad Social distintas del cedente y demás órganos de la Administración de la Seguridad Social y para los fines de estadística pública en los términos de la Ley reguladora de dicha función pública.»

Dos. Se añade un nuevo apartado al artículo 135 quáter de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«Las previsiones contenidas en este artículo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa que lo desarrolle.»

Tres. Se da una nueva redacción al apartado 2 del artículo 145 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. Las cuantías resultantes de lo establecido en el apartado anterior de este artículo, calculadas en cómputo anual, son compatibles con las rentas o ingresos anuales que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En otro caso, se deducirá del importe de la pensión no contributiva la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de tal porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 147.»

Cuatro. Se añaden dos nuevos apartados 2 y 3, pasando el actual apartado 2 a numerarse como apartado 4, en la Disposición adicional decimoséptima bis de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«2. Asimismo, los beneficiarios de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España, podrán ser citados a comparecencia en las oficinas de la Entidad Gestora competente con la periodicidad que ésta determine.

3. Si no se presenta la documentación requerida en el plazo establecido o no se comparece ante la Entidad Gestora, previa citación de ésta, la prestación o, en su caso, el complemento a mínimo de la misma, será objeto de suspensión cautelar. Si se presenta la información solicitada o se comparece transcurridos más de 90 días desde su solicitud o citación, se producirá la rehabilitación de la prestación o, en su caso, del complemento a mínimo con una retroactividad máxima de 90 días.»

Cinco. Se añade un nuevo apartado 2, pasando a numerarse como 3 el actual apartado 2, en la Disposición adicional vigésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«2. En caso de actuación por medio de representante, la representación deberá acreditarse por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna o mediante declaración en comparecencia personal del interesado ante el órgano administrativo competente. A estos efectos, serán válidos los documentos normalizados de representación que apruebe la Administración de la Seguridad Social para determinados procedimientos.»

Seis. Se añade un tercer párrafo a la Disposición adicional trigésima novena de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente texto:

«Cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación, en virtud de un aplazamiento en el pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpla los plazos o condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad. A tal fin, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1.b) de esta Ley, la Entidad Gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada.»

Siete. Se introduce una nueva Disposición adicional, la sexagésima primera, en la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexagésima primera. Transformación en días de los plazos fijados para el acceso y determinación de la cuantía de las pensiones.—Para el acceso a las pensiones de la Seguridad Social, así como para la determinación de la cuantía de las mismas, los plazos señalados en la presente Ley en años, semestres, trimestres o meses, serán objeto de adecuación a días, mediante las correspondientes equivalencias.»

Ocho. Se introduce una nueva disposición adicional, la sexagésima segunda, en la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexagésima segunda. Cómputo de ingresos a efectos del reconocimiento o mantenimiento del derecho a prestaciones.—Se considerarán como ingresos los rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas y ganancias patrimoniales, en los mismos términos en que son computados en el apartado 1 del artículo 50 de esta Ley para el reconocimiento de los complementos para mínimos de pensiones, cuando para el acceso o el mantenimiento del derecho a prestaciones comprendidas en el ámbito de la acción protectora de esta Ley, distintas de las pensiones no contributivas y de las prestaciones por desempleo, se exija, legal o reglamentariamente, la no superación de un determinado límite de ingresos.»

Nueve. Se modifica la disposición transitoria decimotercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«Disposición transitoria decimotercera. Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008.—Se añade un nuevo apartado 2, en la disposición transitoria decimotercera de la Ley General de la Seguridad Social, pasando el actual contenido a constituir el apartado número 1, con la siguiente redacción:

«2. También tendrán derecho a la pensión de viudedad las personas que se encuentren en la situación señalada en el primer párrafo del apartado anterior, aunque no reúnan los requisitos señalados en el mismo, siempre que se trate de personas con 65 o más años, no tengan derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a 15 años.

La pensión se reconocerá en los términos previstos en el apartado anterior.»

**Disposición final octava. Normas aplicables a los Regímenes Especiales.**—Se da nueva redacción al apartado 1 de la adicional octava del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«1. Será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social lo dispuesto en los artículos 137, apartados 2 y 3; 138; 140, apartados 1, 2 y 3; 143; 161, apartados 1, 2 y 3; 161 bis, apartado 1 y apartado 2. B); 162, apartados 1.1, 2, 3, 4 y 5; 163; 165; 174; 174 bis; 175; 176, apartado 4; 177,

apartado 1, segundo párrafo; y 179. Igualmente serán de aplicación las normas sobre las prestaciones familiares contenidas en el Capítulo IX del Título II; las disposiciones adicionales séptima bis y cuadragésima tercera y quincuagésima novena y las disposiciones transitorias cuarta, párrafo primero, quinta, apartado 1, quinta bis, sexta bis y decimosexta.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se exceptúa la aplicación a los regímenes especiales de lo previsto en el artículo 138 en el último párrafo de su apartado 2, así como lo regulado por su apartado 5.»

**Disposición final novena. Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.**—Uno. Se añade un penúltimo párrafo al apartado 5 del artículo 51 con el siguiente tenor literal:

«Tratándose de seguros colectivos de dependencia efectuados de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y fondos de Pensiones, como tomador del seguro figurará exclusivamente la empresa y la condición de asegurado y beneficiario corresponderá al trabajador. Las primas satisfechas por la empresa en virtud de estos contratos de seguro e imputadas al trabajador tendrán un límite de reducción propio e independiente de 5.000 euros anuales.»

Dos. Se añade en la letra b) del apartado 1 del artículo 52 lo siguiente:

«Además, 5.000 euros anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.»

Tres. Se añade en la disposición adicional decimosexta lo siguiente:

«Además, para seguros colectivos de dependencia contratados por empresas para cubrir compromisos por pensiones, se establece un límite adicional de 5.000 euros anuales.»

**Disposición final décima. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.**—Se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo en los siguientes términos:

1. Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 1, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.»

2. Se adiciona un nuevo párrafo al artículo 24, con el siguiente redactado:

«Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial estarán incluidos, en los supuestos y conforme a las condiciones reglamentariamente establecidas, en el Régimen de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.»

3. Se adiciona un nuevo apartado al artículo 25, con el siguiente redactado:

«4. Considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la Ley podrá establecer un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral. En su defecto, se aplicarán la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social sobre normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.»

4. Se adiciona una nueva letra e) en el apartado 1 de la disposición adicional segunda, con el siguiente redactado:

«e) Quienes en función de su actividad la ejerzan a tiempo parcial, en unas condiciones análogas a las de un trabajador por cuenta ajena contratado a tiempo parcial.»

**Disposición final undécima. Información sobre las políticas de inversión de los planes y fondos de pensiones.**—Se modifica el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, en los siguientes términos:

En el artículo 14 se adiciona un nuevo apartado 7, con la siguiente redacción:

«7. La comisión de control del fondo de pensiones, con la participación de la entidad gestora, elaborará por escrito una declaración comprensiva de los principios de su política de inversión. A dicha declaración se le dará suficiente publicidad.

En esta declaración, en el caso de fondos de pensiones de empleo, se deberá mencionar si se tienen en consideración, en las decisiones de inversión, los riesgos extrafinancieros (éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno) que afectan a los diferentes activos que integran el fondo de pensiones.

De la misma manera, la comisión de control del fondo de pensiones de empleo, o en su caso la entidad gestora, deberá dejar constancia en el informe de gestión anual del fondo de pensiones de empleo de la política

ejercida en relación con los criterios de inversión socialmente responsable anteriormente mencionados, así como del procedimiento seguido para su implantación, gestión y seguimiento.»

**Disposición final duodécima. Entrada en vigor.**—1. La presente Ley entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 salvo:

a) Las disposiciones adicionales primera, segunda, tercera, séptima, decimocuarta, decimoquinta, decimosexta, decimoséptima, vigésima segunda, vigésima tercera, vigésima quinta, trigésima, trigésima primera, trigésima segunda, trigésima tercera, trigésima quinta, trigésima sexta, trigésima séptima, trigésima novena, cuadragésima segunda y cuadragésima quinta, así como las disposiciones finales segunda, tercera, quinta, sexta y apartados uno, dos, tres, cuatro y cinco de la disposición final séptima, que entrarán en vigor en la fecha de publicación de la Ley en el «Boletín Oficial del Estado».

b) Las disposiciones adicionales decimoctava y cuadragésima, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2012.

c) El apartado Tres del artículo 3, que entrará en vigor el 1 de enero de 2014.

2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

**REAL DECRETO-LEY 10/2011, DE 26 DE AGOSTO, DE MEDIDAS  
URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES,  
EL FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL  
MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN  
PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN  
POR DESEMPLEO (BOE DEL 30, IL 3181/2011)**

**RESUMEN**

El Gobierno ha aprobado el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto (BOE del 20), cargado de medidas relacionadas con el empleo; algunas de ellas nuevas y otras que dejan en suspenso las aprobadas por la Ley de la Reforma Laboral. A continuación recogemos esquemáticamente las novedades introducidas por esta nueva norma.

**Nuevo contrato de formación y aprendizaje.**

- **Objeto:** Dotar de cualificación profesional a los jóvenes que carecen de ella y realizar un trabajo efectivo directamente relacionado con la formación que se está recibiendo.
- **Destinatarios:** Jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años sin cualificación profesional. Transitoriamente puede celebrarse con jóvenes menores de 30 años. En caso de personas con discapacidad no existe límite de edad.
- **Duración:** Mínima 1 año, máxima 2 años. Puede prorrogarse 1 año.
- **Bonificaciones de cuotas por transformación en indefinido:** las empresas que una vez finalizado el contrato lo transformen en indefinido podrán disfrutar de una reducción de cuota empresarial de:
  - 1.500 € anuales durante 3 años.
  - 1.800 € anuales durante 3 años en caso de mujeres.
- **Formación:** el trabajador debe recibir una formación oportuna en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Empleo. La actividad laboral debe estar relacionada con la formación recibida.
- **Jornada:** el tiempo efectivo de trabajo debe ser compatible con las actividades formativas y no podrá superar el 75% de la jornada máxima prevista en convenio, o en su defecto, en la jornada máxima legal.
- **Retribución:** se fijará en función del tiempo de trabajo efectivo. Nunca puede ser inferior al SMI en proporción a las horas efectivas dedicadas.
- **Protección social:** da derecho a las prestaciones por desempleo y protege por todas las contingencias y prestaciones de la Seguridad Social.
- **Bonificaciones a la contratación hasta el 31 de diciembre de 2013:** las empresas que contraten a trabajadores mayores de 20 años, inscritos como demandantes de empleo con anterioridad a 16 de agosto de 2011, podrán reducir en los porcentajes siguientes sus cotizaciones sociales durante toda la vigencia del contrato, siempre que la contratación implique el aumento de personal en la empresa:
  - 100% en empresas con menos de 250 trabajadores.
  - 75% en empresas de 250 o más trabajadores.

Los trabajadores estarán eximidos de pagar sus cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

- **Contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley:** se seguirán rigiendo por la normativa legal vigente a la fecha de su celebración.

**Suspensión durante dos años del límite del encadenamiento de contratos temporales.**

Se suspenderá durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley lo establecido en el artículo 15.5 ET, al entender el Gobierno que esta medida puede estar afectando negativamente al mantenimiento del empleo:

*“5. (...) los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales,*

*sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”*

### **Prórroga por seis meses más de la ayuda de 400 € para parados sin ingresos.**

Se prorroga el programa que combina formación y ayuda a los parados que hayan agotado sus prestaciones previsto en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 1/2011. Serán beneficiarias las personas que figuren inscritas como desempleadas entre el 16 de agosto de 2011 y el 15 de febrero de 2012.

### **Prórroga hasta 2013 el pago por el FOGASA de una parte de la indemnización por despido.**

El pago de los 8 días de salario por año trabajado que asume el FOGASA (DT 3ª de la Ley 35/2010) en las extinciones objetivas de contratos indefinidos celebrados con posterioridad a 18 de junio de 2010, se prorrogará hasta el 2013, pero sólo respecto a los despidos reconocidos o calificados como procedentes.

### **Retraso hasta el primer semestre de 2013 del proceso negociador para implantar el Fondo de capitalización.**

La medida anterior es consecuencia del retraso del proceso de implantación del Fondo de capitalización, previsto para 1 de enero de 2012 en la DA 10ª de la Ley 35/2010.

### **Integración del SPEE y el FOGASA en un único organismo.**

En el plazo de seis meses se adoptarán las disposiciones necesarias para dicha integración y para el funcionamiento efectivo del nuevo organismo.

### **Protección por cese de actividad de los autónomos.**

Se adelanta el derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica al primer día del mes inmediatamente siguiente al que se produjo el hecho causante del cese de actividad.

### **Entrada en vigor.**

El 31 de agosto de 2011, excepto la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten la prestación por desempleo, que tendrá efectos desde el 16 de agosto de 2011.

## I

Desde hace tiempo la situación de los jóvenes en nuestro mercado de trabajo está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado.

La crisis económica ha llevado al desempleo a miles de nuestros jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos. Así, el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aún teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna.

La mejora de las oportunidades de empleo está directamente relacionada con el nivel de cualificación de las personas. Por ello, la primera medida incluida en este real decreto-ley se dirige a la configuración en nuestra legislación laboral del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, un contrato con plenos derechos laborales y de protección social que combina el trabajo remunerado en una empresa con la formación que permita adquirir una cualificación profesional.

Superando la concepción tradicional del contrato para la formación, que queda derogado, el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje permitirá, por una parte, dotar de una cualificación profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella; junto a ello, simultáneamente, la persona trabajadora realizará un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionado con la formación que está recibiendo, lo que favorecerá una mayor relación entre ésta y el aprendizaje en el puesto de trabajo.

El nuevo contrato se dirige a jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de cualificación profesional alguna. Transitoriamente, podrá ser realizado también con jóvenes mayores de veinticinco y menores de treinta años, pues dentro de ese grupo de edad existen en este momento importantes déficits de cualificación profesional y elevados niveles de desempleo.

Para apoyar la contratación a través de este nuevo contrato, el real decreto-ley incluye también reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones iniciales y para cuando los contratos se transformen en contratos indefinidos.

### II

Por otra parte, la constitución de un fondo individual de capitalización mantenido a lo largo de la vida laboral previsto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, por un número de días por año a determinar, que pudiera hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido o en otras circunstancias se acompañaba en la reforma laboral de 2010 de la asunción transitoria y coyuntural por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento al empresario de una parte de la indemnización a abonar en determinados supuestos de despido.

El pasado mes de junio, el grupo de expertos sobre el fondo de capitalización de los trabajadores, constituido conforme a lo pactado en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y las garantías de las pensiones, firmado el 2 de febrero de 2011, constató la falta de viabilidad de esta medida en la actual situación de la economía y del empleo en nuestro país.

A la vista de lo anterior, considerando que se trata de una disposición de la que aún pueden derivarse positivos efectos para la estabilidad laboral, se incluye en este real decreto-ley la prórroga hasta 2013 de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Con todo, la iniciativa de constituir un fondo individual de capitalización mantenido a todo lo largo de la vida laboral sigue considerándose acertada y no debe descartarse para el futuro. Por ello, se emplaza al Gobierno para volver a abordar más adelante su debate con los interlocutores sociales, en una coyuntura que sea más favorable para la economía y el empleo y en la que, por tanto, su viabilidad sea mayor.

Otra de las medidas incluida en la Ley 35/2010 es la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida, mediante la ampliación de los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato.

Durante el primer año de vigencia de la reforma laboral de 2010 se celebraron un treinta por ciento más de contratos de fomento de la contratación indefinida con respecto al año anterior. En los últimos meses, sin embargo, se ha apreciado una ralentización del ritmo en la utilización de estos contratos, lo que parece responder, junto a la coyuntura actual de la economía, al hecho de que se han agotado los plazos en que los contratos temporales celebrados pueden transformarse en esta concreta modalidad de contratación indefinida. Por ello, resulta oportuno establecer nuevos plazos para que los contratos temporales puedan convertirse en contratos de fomento de la contratación indefinida, lo que constituye otra medida incluida en este real decreto-ley.

La última medida en materia de contratación incluida en el real decreto-ley es la suspensión, durante un plazo de dos años, de la regla que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por aquellos que en determinados plazos y condiciones encadenen contratos temporales. Esta regla fue establecida en 2006 durante un momento de expansión económica para favorecer la estabilidad en el empleo. En la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo, lo que aconseja su suspensión temporal.

### III

En el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, se contempló como medida un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento. Se establecía una duración de seis meses de esta medida y la necesidad de analizar los resultados obtenidos por su aplicación para efectuar una evaluación de la misma, con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia.

La Resolución número 1 aprobada por el Congreso de los Diputados en su sesión del 30 de junio de 2011, con motivo del debate de política general en torno al estado de la Nación, insta al Gobierno a mantener el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación o subsidio por desempleo.

Por ello, considerando la evaluación efectuada, según la cual, se han beneficiado del programa 128.000 personas; el contenido de la citada Resolución aprobada por el Congreso de los Diputados; que el día 15 de agosto de 2011 concluyen los efectos del programa citado y que se siguen dando las condiciones para su continuidad, ya que se mantienen las causas económicas y sociales que lo motivaron, resulta procedente establecer la prórroga del programa temporal de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Dentro de las disposiciones de la parte final del real decreto-ley merece mencionarse la relativa a la integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial. Con ello se pretende una mayor eficacia en la prestación de los servicios y avanzar en el proceso general de racionalización de las estructuras administrativas de la Administración General del Estado. El nuevo organismo permitirá el cumplimiento de las Directivas europeas y acuerdos internacionales en esta materia ratificados por España, así como el mantenimiento del carácter finalista de las cotizaciones actualmente recaudadas conjuntamente con las cuotas de Seguridad Social como una de sus vías de financiación.

### IV

En las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

Por lo que se refiere al nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, se ha apuntado antes la situación particularmente negativa del empleo y del desempleo de los jóvenes y, dentro de éstos, de los que carecen de cualificación profesional alguna. En la medida que este nuevo contrato va a mejorar las oportunidades del empleo de los jóvenes, se estará contribuyendo a asentar la recuperación económica, la competitividad de nuestras empresas, la seguridad en el empleo de las personas trabajadoras y la productividad de la economía española, objetivos esenciales en una coyuntura como la actual, lo que justifica la aprobación inmediata de las medidas propuestas con esta finalidad.

En relación con la prórroga de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determina-

dos supuestos de extinción del contrato de trabajo, debe hacerse notar que la disposición actualmente vigente finaliza el próximo 31 de diciembre de 2011. Dado que estas medidas pueden guardar relación con las decisiones de contratación indefinida, es necesario que las empresas y las personas trabajadoras conozcan con la necesaria antelación el marco jurídico aplicable en el futuro más inmediato.

Por lo que se refiere a la apertura de nuevos plazos para la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, debe tenerse en cuenta que, además de haberse agotado los plazos anteriormente establecidos para la conversión, viene apreciándose en los últimos meses una ralentización en el ritmo de celebración de esta modalidad de contratación. Además, los datos más recientes apuntan también a un menor peso de los contratos indefinidos dentro del volumen de la contratación. Resultan necesarias, por tanto, nuevas medidas que orienten los flujos de contratación hacia la contratación estable.

La suspensión temporal de la regla relativa al encadenamiento de contratos temporales encuentra su justificación en evitar efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y en favorecer el mantenimiento del empleo.

En cuanto a la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, hay que destacar que el programa vigente agota sus efectos el día 15 de agosto de 2011. Por tanto, es precisa la continuidad entre la finalización del actual programa y su prórroga, de cara a evitar vacíos temporales en la participación en distintas medidas de política activa de empleo y en la ayuda de acompañamiento a las personas con riesgo de pasar a la situación de exclusión social al agotar las prestaciones o subsidios por desempleo sin encontrar trabajo y carecer de otros recursos.

En su virtud, en uso de la autorización concedida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de agosto de 2011, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Medidas para promover el empleo de los jóvenes

**Artículo 1. Contrato para la formación y el aprendizaje.**—El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

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

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

**Artículo 2. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.—**1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Para tener derecho a estas reducciones, el contrato para la formación y el aprendizaje deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1.9 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

2. Las empresas que, a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje a que se refiere el apartado anterior, los transformen en contratos indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Para tener derecho a estas reducciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.

Para calcular dicho incremento, se aplicará la regla establecida en el último párrafo del apartado anterior, si bien se tomará como referencia únicamente el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos.

CAPÍTULO II

**Medidas de fomento de la contratación**

**Artículo 3. Fondo de capitalización.—**Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:

Uno. La disposición adicional décima queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición adicional décima. Fondo de capitalización.—Teniendo presente la situación de la economía y del empleo y su previsible evolución, así como el informe elaborado por el grupo de expertos constituido según lo dispuesto en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones de 2 de febrero de 2011, el Gobierno desarrollará durante el primer semestre de 2013 un proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

En el marco del indicado proceso de negociación, y en función de sus resultados, se abordará igualmente la vigencia de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 de la disposición transitoria tercera queda redactado de la siguiente manera:

«2. Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, la indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial.

Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 1 de enero de 2012, la indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate, no siendo de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones por las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes.

No será de aplicación en estos supuestos el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Tres. El apartado 7 de la disposición transitoria tercera queda redactado en estos términos:

«7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que deberá haberse adoptado la decisión que corresponda sobre la constitución y entrada en funcionamiento de un fondo de capitalización conforme a lo establecido en la disposición adicional décima de esta Ley.»

**Artículo 4. Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.**—Uno. Las letras b) y c) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, quedan redactadas de la siguiente manera:

«b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 28 de agosto de 2011, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 28 de agosto de 2011. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.»

Dos. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.7 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

**Artículo 5. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.**—Se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

### CAPÍTULO III

#### Medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas

**Artículo 6. Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.**—Se prorroga por seis meses la aplicación de lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, a los trabajadores en situación de desempleo que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en dicho real decreto-ley.

Serán beneficiarias de la prórroga de este programa las personas inscritas en la Oficinas de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que, dentro del período comprendido entre el día 16 de agosto de 2011 y el día 15 de febrero de 2012, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo

y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción, ni las personas que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición adicional primera. Financiación de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.**—El coste de la prórroga de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo será atendido por el Servicio Público de Empleo Estatal. En ningún caso esta medida podrá afectar al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

**Disposición adicional segunda. Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.**—Se modifica el último párrafo del apartado 1 del artículo 7 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, que queda redactado de la siguiente forma:

«Dicho reconocimiento supondrá el nacimiento del derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del 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 la prestación.»

**Disposición adicional tercera. Régimen de Notificaciones y creación del Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal.**—1. Las notificaciones por medios electrónicos de actos administrativos en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal se efectuarán en su sede electrónica, respecto a los sujetos obligados que se determinen por la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como respecto a quienes, sin estar obligados, hubiesen optado por dicha clase de notificación.

Los sujetos no obligados a ser notificados por estos medios en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal que no hubiesen optado por dicha forma de notificación, serán notificados en el domicilio que expresamente hubiesen indicado para cada procedimiento y, en su defecto, en el que figure en los Registros del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. A los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las notificaciones realizadas en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Esta-

tal se entenderán rechazadas cuando, existiendo constancia de la puesta a disposición del interesado del acto objeto de notificación, transcurran diez días naturales sin que se acceda a su contenido.

3. Se crea el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, que se situará en la sede electrónica de dicho organismo. A estos efectos, en los supuestos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones de actos y comunicaciones, tanto en materia de protección por desempleo, como en las restantes áreas de gestión del organismo, incluidos los procedimientos sancionadores, que no hayan podido realizarse en el domicilio del interesado, se practicarán exclusivamente en dicho Tablón Edictal.

Transcurridos veinte días naturales desde que la notificación se hubiese publicado en el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, se entenderá que la misma ha sido practicada, dándose por cumplido dicho trámite y continuándose con el procedimiento.

El Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal será gestionado por la Dirección General de dicho organismo. La práctica de la notificación en el mismo se efectuará en los términos que se determinen por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

**Disposición adicional cuarta. Fondo de Garantía Salarial.**—En el marco del Consejo Rector del Fondo de Garantía Salarial, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas procederán a la evaluación de la situación financiera del organismo, teniendo presente la evolución de sus ingresos y gastos conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y su normativa de desarrollo, y en la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

**Disposición adicional quinta. Referencias normativas.**—1. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera, las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación, deberán entenderse realizadas, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en esta disposición.

2. De acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas de los contratos para la formación conforme a la normativa vigente, se efectuará en idénticos términos respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Disposición transitoria primera. Contratos para la formación vigentes.**—Los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

**Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio para la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje.**—Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hasta el 31 de diciembre de 2013 el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar también con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de veinticinco y menores de treinta años.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.**—Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.**—El Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial se integrarán en un único organismo. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, se adoptarán las disposiciones precisas para la citada integración y el funcionamiento efectivo del nuevo organismo.

**Disposición final segunda. Desarrollo reglamentario de los contratos para la formación y aprendizaje.**—1. El Gobierno, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, adoptará las normas reglamentarias que correspondan para que la formación del trabajador en los contratos para la formación y el aprendizaje sea impartida directamente por centros formativos en los términos establecidos en el presente real decreto-ley, desarrollándose en régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

2. Asimismo, el Gobierno podrá adaptar la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para favorecer las oportunidades de empleo y de formación de las personas con discapacidad.

**Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.**—Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

**Disposición final cuarta. Título competencial.**—Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7.<sup>º</sup> y 17.<sup>º</sup>

**Disposición final quinta. Entrada en vigor.**—El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el artículo 6, que producirá efectos desde el 16 de agosto de 2011.

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
<b>2011</b>					
<b>JUNIO</b>					
16	Galicia. Decreto 122/2011, de 16 de junio. Crea la Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan de acción integral para las personas con discapacidad de Galicia 2010-2013 (DOG 1-07-11) . . . . .	3156/2011	15	Nacional. Real Decreto 1038/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias Marítimo-Pesquera, Energía y Agua, Vidrio y Cerámica; Textil, Confección y Piel, y Comercio y Marketing (BOE 4-08-11) . . . . .	3150/2011
<b>JULIO</b>					
13	Galicia. Orden de 13 de julio de 2011. Regulan los programas de cualificación profesional inicial en la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG 21-07-11) . . . . .	3157/2011	15	Nacional. Real Decreto 1030/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Edificación y Obra Civil (BOE 31-08-11) . . . . .	3185/2011
15	Nacional. Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio. Reglamento del Mutualismo Judicial (BOE 4-08-11) . . . . .	3137/2011	15	Nacional. Real Decreto 1037/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente (BOE 31-08-11) . . . . .	3186/2011
15	Nacional. Real Decreto 1029/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías (BOE 4-08-11) . . . . .	3143/2011	16	Nacional. Real Decreto 1031/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente (BOE 4-08-11) . . . . .	3144/2011
15	Nacional. Real Decreto 1032/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Fabricación Mecánica (BOE 4-08-11) . . . . .	3145/2011	28	Nacional. Resolución de 28 de julio de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 27-VII-2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado (BOE 8-08-11) . . . . .	3172/2011
15	Nacional. Real Decreto 1034/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas (BOE 4-08-11) . . . . .	3147/2011	28	Nacional. Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE 8-08-11) . . . . .	3174/2011
15	Nacional. Real Decreto 1035/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad (BOE 4-08-11) . . . . .	3148/2011	28	Canarias. Decreto 256/2011, de 28 de julio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2012 (BOCanarias 16-08-11) . . . . .	3178/2011
15	Nacional. Real Decreto 1036/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías (BOE 4-08-11) . . . . .	3149/2011	28	Madrid. Acuerdo de 28 de julio de 2011. Plan Especial de Inspección y Control de la Incapacidad Temporal para el año 2011 en la Comunidad de Madrid (BOCM 12-08-11) . . . . .	3179/2011

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
<b>AGOSTO</b>					
1	Nacional. Ley 25/2011, de 1 de agosto. Reforma parcial de la Ley de Sociedades de Capital e incorporación de la Directiva 2007/36/CE, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas (BOE 2-08-11) . . . .	3134/2011	12	Madrid. Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid) (BOCM 30-08-11) . . . . .	3189/2011
1	Nacional. Ley 26/2011, de 1 de agosto. Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE 2-08-11)	3135/2011	19	Asturias. Decreto 167/2011, de 19 de agosto. Estructura orgánica básica de la Consejería de Economía y Empleo (Asturias) (BOPA 20-08-11) . . . . .	3180/2011
1	<b>Nacional. Ley 27/2011, de 1 de agosto. Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE 2-08-11) . . . . .</b> [Véase el texto completo en el apartado "Legislación. Normas de interés"]	3136/2011	<b>26</b>	<b>Nacional. Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto. Medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE 30-08-11) . . . . .</b> [Véase el texto completo en el apartado "Legislación. Normas de interés"]	<b>3181/2011</b>
4	Cantabria. Orden HAC/21/2011, de 4 de agosto. Calendario de Fiestas Laborales para el año 2012 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOCantabria 12-08-11) . . . . .	3176/2011	26	Nacional. Real Decreto-ley 11/2011, de 26 de agosto. Comisión de Regulación Económica Aeroportuaria, composición y funciones, y régimen jurídico del personal laboral de Aena (BOE 30-08-11) . . . . .	3182/2011
5	Balears, Illes. Decreto 23/2011, de 5 de agosto. Modifica el Decreto 12/2011, de 18 de junio, del Presidente de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB 6-08-11) . . . . .	3163/2011	26	Rioja, La. Decreto 134/2011, de 26 de agosto. Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR 31-08-11) .	3190/2011
5	Balears, Illes. Decreto Ley 4/2011 de 5 de agosto. Modificación de la Ley 7/2000, de 15 de junio, de creación del Servicio de Empleo de las Illes Balears (BOIB 6-08-11) . . . . .	3162/2011	26	Valenciana, Comunidad. Decreto 98 /2011, de 26 de agosto. Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo (Valenciana, Comunidad) (DOCV 30-08-11) . . . . .	3184/2011
5	Extremadura. Decreto 205/2011, de 5 de agosto. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura) (DOE 8-08-11) . . . . .	3168/2011	29	Balears, Illes. Decreto ley 5/2011, de 29 de agosto. Apoyo a los emprendedores y a la micro, pequeña y mediana empresa de las Islas Baleares (BOIB 30-08-11) . . .	3183/2011
11	Unión Europea. Decisión 2011/503/UE de la Comisión, de 11 de agosto de 2011. Suspensión temporalmente a España de la aplicación de los artículos 1 a 6 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, con respecto a los trabajadores rumanos . . . . .	3175/2011	30	Nacional. Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE 31-08-11) . . . . .	3188/2011

# REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

## ACOSO LABORAL

### Acoso moral (mobbing)

#### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, IL 3174/2011

### Acoso sexual

#### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, IL 3174/2011

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### Organización administrativa

#### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 27-VII-2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado, IL 3172/2011

#### ASTURIAS

- Decreto 167/2011, de 19 de agosto. Estructura orgánica básica de la Consejería de Economía y Empleo (Asturias), IL 3180/2011

#### EXTREMADURA

- Decreto 205/2011, de 5 de agosto. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3168/2011

#### VALENCIANA, COMUNIDAD

- Decreto 98/2011, de 26 de agosto. Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo (Valenciana, Comunidad), IL 3184/2011

## ASTURIAS

- Decreto 167/2011, de 19 de agosto. Estructura orgánica básica de la Consejería de Economía y Empleo (Asturias), IL 3180/2011

## BALEARS, ILLES

- Decreto 23/2011, de 5 de agosto. Modifica el Decreto 12/2011, de 18 de junio, del Presidente de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 3163/2011
- Decreto Ley 4/2011 de 5 de agosto. Modificación de la Ley 7/2000, de 15 de junio, de creación del Servicio de Empleo de las Illes Balears, IL 3162/2011
- Decreto ley 5/2011, de 29 de agosto. Apoyo a los emprendedores y a la micro, pequeña y mediana empresa de las Islas Baleares, IL 3183/2011

## CANARIAS

- Decreto 256/2011, de 28 de julio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2012, IL 3178/2011

## CANTABRIA

- Orden HAC/21/2011, de 4 de agosto. Calendario de Fiestas Laborales para el año 2012 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, IL 3176/2011

## CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

### Disposiciones generales

#### MADRID

- Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid), IL 3189/2011

## CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

### Complementos personales

#### Discapacidad

#### NACIONAL

- Ley 26/2011, de 1 de agosto. Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, IL 3135/2011

## CUALIFICACIONES PROFESIONALES

#### NACIONAL

- Real Decreto 1029/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías, IL 3143/2011
- Real Decreto 1032/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Fabricación Mecánica, IL 3145/2011
- Real Decreto 1034/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas, IL 3147/2011
- Real Decreto 1035/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, IL 3148/2011
- Real Decreto 1036/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías, IL 3149/2011
- Real Decreto 1038/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias Marítimo-Pesquera, Energía y Agua, Vidrio y Cerámica; Textil, Confección y Piel, y Comercio y Marketing, IL 3150/2011
- Real Decreto 1030/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Edificación y Obra Civil, IL 3185/2011
- Real Decreto 1037/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente, IL 3186/2011
- Real Decreto 1031/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente, IL 3144/2011

- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 3188/2011
- Real Decreto 1033/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Marítimo-Pesquera, IL 3146/2011

## GALICIA

- Orden de 13 de julio de 2011. Regulan los programas de cualificación profesional inicial en la Comunidad Autónoma de Galicia, IL 3157/2011

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### MADRID

- Acuerdo de 28 de julio de 2011. Plan Especial de Inspección y Control de la Incapacidad Temporal para el año 2011 en la Comunidad de Madrid, IL 3179/2011

## DESEMPLEO

### NACIONAL

- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 3188/2011

## DISCAPACIDAD

### NACIONAL

- Ley 26/2011, de 1 de agosto. Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, IL 3135/2011

### GALICIA

- Decreto 122/2011, de 16 de junio. Crea la Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan de acción integral para las personas con discapacidad de Galicia 2010-2013, IL 3156/2011

## EMPLEO

### Fomento de empleo

#### NACIONAL

- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 3188/2011

### Organismos y órganos

#### BALEARS, ILLES

- Decreto Ley 4/2011 de 5 de agosto. Modificación de la Ley 7/2000, de 15 de junio, de creación del Servicio de Empleo de las Illes Balears, IL 3162/2011

#### EXTREMADURA

- Decreto 205/2011, de 5 de agosto. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3168/2011

## EXTRANJEROS

### Autorización para trabajar

#### UNIÓN EUROPEA

- Decisión 2011/503/UE de la Comisión, de 11 de agosto de 2011. Suspensión temporalmente a España de la aplicación de los artículos 1 a 6 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, con respecto a los trabajadores rumanos, IL 3175/2011

## Derechos y libertades

### Al trabajo y a la seguridad social

#### UNIÓN EUROPEA

- Decisión 2011/503/UE de la Comisión, de 11 de agosto de 2011. Suspensión temporalmente a España de la aplicación de los artículos 1 a 6 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, con respecto a los trabajadores rumanos, IL 3175/2011

## EXTREMADURA

- Decreto 205/2011, de 5 de agosto. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3168/2011

## FOMENTO DEL EMPLEO

### Programas

#### NACIONAL

- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 3188/2011

#### EXTREMADURA

- Decreto 205/2011, de 5 de agosto. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3168/2011

#### MADRID

- Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid), IL 3189/2011

## FORMACIÓN

### GALICIA

- Orden de 13 de julio de 2011. Regulan los programas de cualificación profesional inicial en la Comunidad Autónoma de Galicia, IL 3157/2011

## FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

### Organismos y órganos

#### EXTREMADURA

- Decreto 205/2011, de 5 de agosto. Estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación (Extremadura), IL 3168/2011

### Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional

#### Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

##### NACIONAL

- Real Decreto 1029/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías, IL 3143/2011
- Real Decreto 1032/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Fabricación Mecánica, IL 3145/2011
- Real Decreto 1034/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Actividades Físicas y Deportivas, IL 3147/2011
- Real Decreto 1035/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cinco cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, IL 3148/2011

- Real Decreto 1036/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Artes y Artesanías, IL 3149/2011
- Real Decreto 1038/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cualificaciones profesionales de las familias Marítimo-Pesquera, Energía y Agua, Vidrio y Cerámica; Textil, Confección y Piel, y Comercio y Marketing, IL 3150/2011
- Real Decreto 1030/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales de la familia profesional Edificación y Obra Civil, IL 3185/2011
- Real Decreto 1037/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de siete cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente, IL 3186/2011
- Real Decreto 1031/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones profesionales de la familia profesional Seguridad y Medio Ambiente, IL 3144/2011
- Real Decreto 1033/2011, de 15 de julio. Complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de cuatro cualificaciones profesionales de la familia profesional Marítimo-Pesquera, IL 3146/2011

## FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

### Acción protectora

#### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 27-VII-2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado, IL 3172/2011

## FUNCIONARIOS DEL PODER JUDICIAL

#### NACIONAL

- Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio. Reglamento del Mutualismo Judicial, IL 3137/2011

## GALICIA

- Decreto 122/2011, de 16 de junio. Crea la Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan de acción integral para las personas con discapacidad de Galicia 2010-2013, IL 3156/2011
- Orden de 13 de julio de 2011. Regulan los programas de cualificación profesional inicial en la Comunidad Autónoma de Galicia, IL 3157/2011

## IGUALDAD

### Plan de igualdad

#### Protocolos ante el acoso sexual

#### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, IL 3174/2011

## INSERCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL

### Formación e inserción profesional

#### NACIONAL

- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de requalificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 3188/2011

## LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

#### UNIÓN EUROPEA

- Decisión 2011/503/UE de la Comisión, de 11 de agosto de 2011. Suspensión temporalmente a España de la aplicación de los artículos 1 a 6 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, con respecto a los trabajadores rumanos, IL 3175/2011

#### MADRID

- Acuerdo de 28 de julio de 2011. Plan Especial de Inspección y Control de la Incapacidad Temporal para el año 2011 en la Comunidad de Madrid, IL 3179/2011
- Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid), IL 3189/2011

## MINUSVÁLIDOS

#### GALICIA

- Decreto 122/2011, de 16 de junio. Crea la Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan de acción integral para las personas con discapacidad de Galicia 2010-2013, IL 3156/2011

### Centros especiales de empleo

#### MADRID

- Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid), IL 3189/2011

### Fomento de empleo

#### MADRID

- Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid), IL 3189/2011

## MUTUALIDADES DE PREVISIÓN

#### NACIONAL

- Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio. Reglamento del Mutualismo Judicial, IL 3137/2011

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### RIOJA, LA

- Decreto 134/2011, de 26 de agosto. Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 3190/2011

## PERSONAL LABORAL

#### NACIONAL

- Real Decreto-ley 11/2011, de 26 de agosto. Comisión de Regulación Económica Aeroportuaria, composición y funciones, y régimen jurídico del personal laboral de Aena, IL 3182/2011

## PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

### Gestión y control

#### MADRID

- Acuerdo de 28 de julio de 2011. Plan Especial de Inspección y Control de la Incapacidad Temporal para el año 2011 en la Comunidad de Madrid, IL 3179/2011

## PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

#### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 27-VII-2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado, IL 3172/2011

## PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

### NACIONAL

- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 3188/2011

## PSICOSOCIOLOGÍA

### Enfermedades psicosociales

#### Acoso moral

##### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, IL 3174/2011

#### Acoso sexual

##### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, IL 3174/2011

## RIOJA, LA

- Decreto 134/2011, de 26 de agosto. Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 3190/2011

## SEGURIDAD SOCIAL

### Acción protectora

##### NACIONAL

- Ley 27/2011, de 1 de agosto. Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, IL 3136/2011

### Prestaciones económicas

##### NACIONAL

- Ley 27/2011, de 1 de agosto. Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, IL 3136/2011

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Factores de naturaleza psicosocial

#### Acoso sexual

##### NACIONAL

- Resolución de 28 de julio de 2011. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, IL 3174/2011

## SOCIEDADES

### Consideraciones generales

##### NACIONAL

- Ley 25/2011, de 1 de agosto. Reforma parcial de la Ley de Sociedades de Capital e incorporación de la Directiva 2007/36/CE, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas, IL 3134/2011

### Obligaciones de los socios

##### NACIONAL

- Ley 25/2011, de 1 de agosto. Reforma parcial de la Ley de Sociedades de Capital e incorporación de la Directiva 2007/36/CE, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas, IL 3134/2011

### Responsabilidad

##### NACIONAL

- Ley 25/2011, de 1 de agosto. Reforma parcial de la Ley de Sociedades de Capital e incorporación de la Directiva 2007/36/CE, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas, IL 3134/2011

## SUBVENCIONES PÚBLICAS

### Fomento de empleo

##### NACIONAL

- Resolución de 30 de agosto de 2011. Presentación de solicitudes y tramitación para la concesión de ayudas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, IL 3188/2011

##### MADRID

- Orden 3168/2011, de 12 de agosto. Modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (Madrid), IL 3189/2011

## TIEMPO DE TRABAJO

### Calendario laboral

##### CANARIAS

- Decreto 256/2011, de 28 de julio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2012, IL 3178/2011

##### CANTABRIA

- Orden HAC/21/2011, de 4 de agosto. Calendario de Fiestas Laborales para el año 2012 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, IL 3176/2011

### Fiestas laborales

##### CANARIAS

- Decreto 256/2011, de 28 de julio. Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2012, IL 3178/2011

##### CANTABRIA

- Orden HAC/21/2011, de 4 de agosto. Calendario de Fiestas Laborales para el año 2012 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, IL 3176/2011

## TRABAJADORES

### Extranjeros

##### UNIÓN EUROPEA

- Decisión 2011/503/UE de la Comisión, de 11 de agosto de 2011. Suspensión temporalmente a España de la aplicación de los artículos 1 a 6 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, con respecto a los trabajadores rumanos, IL 3175/2011

### Libre circulación dentro de la Comunidad

##### UNIÓN EUROPEA

- Decisión 2011/503/UE de la Comisión, de 11 de agosto de 2011. Suspensión temporalmente a España de la aplicación de los artículos 1 a 6 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, con respecto a los trabajadores rumanos, IL 3175/2011

### Personal de vuelo y aeronáutico

##### NACIONAL

- Real Decreto-ley 11/2011, de 26 de agosto. Comisión de Regulación Económica Aeroportuaria, composición y funciones, y régimen jurídico del personal laboral de Aena, IL 3182/2011

## VALENCIANA, COMUNIDAD

- Decreto 98/2011, de 26 de agosto. Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo (Valenciana, Comunidad), IL 3184/2011

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

## Actividades no específicas

- Nacionales: Reforma juvenil y protección de menores  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 2-8-2011],  
IL 2899/2011
- Guipúzcoa: Intervención Social  
Convenio colectivo [BOP 1-8-2011], IL 2878/2011

## Agua

- Madrid: Depuración de aguas residuales y cauces fluviales  
Convenio colectivo [BOCM 31-8-2011], IL 3153/2011

## Alimentación

- Cataluña: Productos dietéticos y preparados alimenticios  
Convenio colectivo [DOGC 9-8-2011], IL 2997/2011
- Álava: Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011],  
IL 2916/2011
- Burgos: Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería  
Convenio colectivo [BOP 23-8-2011], IL 3073/2011
- Valladolid: Pastelería, confitería, bollería y repostería industrial  
Convenio colectivo [BOP 19-8-2011], IL 3062/2011

## Azucarera

- Nacionales: Industria azucarera  
Convenio colectivo [BOE 2-8-2011], IL 2898/2011

## Bingo

- Nacionales: Empresas organizadoras del juego del bingo  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 13-8-2011], IL 3060/2011

## Campo

- Granada: Campo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2011],  
IL 3006/2011

## Comercio

- Nacionales: Minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías  
Acuerdo [BOE 25-8-2011], IL 3090/2011
- Madrid: Comercio de óptica al detalle y talleres anejos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 22-8-2011],  
IL 3068/2011
- Madrid: Mayoristas y exportadores de pescados  
Convenio colectivo [BOCM 23-8-2011], IL 3086/2011
- Albacete: Comercio en general  
Convenio colectivo [BOP 24-8-2011], IL 3087/2011
- Badajoz: Comercio de óptica  
Convenio colectivo [DOE 10-8-2011], IL 3009/2011
- Barcelona: Comercio textil  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 9-8-2011],  
IL 2998/2011
- Castellón: Comercio del metal  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 16-8-2011],  
IL 3050/2011

- Lleida: Comercio en general  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 9-8-2011],  
IL 2999/2011
- Ourense: Comercio de elementos del metal  
Convenio colectivo [BOP 18-8-2011], IL 3046/2011
- Palencia: Comercio de ganadería  
Acta de aclaración [BOP 12-8-2011], IL 3035/2011
- Palencia: Comercio del metal  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 17-8-2011],  
IL 3048/2011
- Palencia: Comercio en general  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 16-8-2011],  
IL 3047/2011  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 19-8-2011],  
IL 3049/2011
- Pontevedra: Comercio de muebles  
Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2928/2011
- Valencia: Almacenistas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011],  
IL 3040/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011],  
IL 3041/2011
- Valencia: Comercio de ultramarinos y similares  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011],  
IL 3038/2011
- Valencia: Supermercados y autoservicios  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011],  
IL 3042/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011],  
IL 3043/2011
- Zamora: Metal comercio  
Convenio colectivo [BOP 19-8-2011], IL 3063/2011

## Construcción

- Coruña (A): Pintura  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011],  
IL 2918/2011
- Granada: Construcción y obras públicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2011],  
IL 3008/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-8-2011],  
IL 3052/2011
- Granada: Derivados del cemento  
Calendario laboral [BOP 10-8-2011], IL 3007/2011
- Pontevedra: Construcción  
Convenio colectivo [BOP 29-8-2011], IL 3113/2011

## Entrega domiciliaria

- Nacionales: Empresas de reparto sin direccionar  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 9-8-2011],  
IL 2994/2011

## Espectáculos y deportes

- Zaragoza: Locales de espectáculos y deportes  
Convenio colectivo [BOP 6-8-2011], IL 2986/2011

## Hospitalización y asistencia

- Cantabria: Establecimientos sanitarios privados de hospitalización  
Convenio colectivo [BOCantabria 25-8-2011], IL 3091/2011
- Castellón: Odontólogos y estomatólogos  
Convenio colectivo [BOP 30-7-2011], IL 2882/2011

## Hostelería

- Lugo: Hostelería  
Convenio colectivo [BOP 27-8-2011], IL 3112/2011
- Málaga: Hostelería  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3022/2011
- Palmas (Las): Hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-7-2011], IL 2984/2011
- Zamora: Hostelería, cafés, bares y similares  
Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3011/2011

## Jardinería

- Nacionales: Jardinería  
Convenio colectivo [BOE 19-8-2011], IL 3064/2011

## Limpieza de edificios y locales

- Madrid: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 23-8-2011], IL 3085/2011
- Cádiz: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 2985/2011
- León: Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 3000/2011

## Madera

- Madrid: Industria de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 22-8-2011], IL 3067/2011
- Murcia: Carpintería, ebanistería, tapicería y varios  
Acuerdo salarial [BORM 1-9-2011], IL 3152/2011
- Castellón: Aserradores y fabricantes de envases de madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 5-7-2011], IL 2983/2011
- Girona: Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3023/2011
- Valencia: Cestería, artículos de mimbre y junco y afines  
Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3039/2011

## Metalgráfica

- Nacionales: Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 8-8-2011], IL 2981/2011
- Cataluña: Industria metalgráfica  
Convenio colectivo [DOGC 19-8-2011], IL 3084/2011  
Corrección de errores del Convenio colectivo [DOGC 31-8-2011], IL 3138/2011

## Minusválidos

- Cataluña: Centros especiales de trabajadores disminuidos físicos o sensoriales  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 10-8-2011], IL 3005/2011
- Navarra: Centros privados concertados de atención a discapacitados  
Convenio colectivo [BON 12-8-2011], IL 3034/2011

## Oficinas y despachos

- Cantabria: Abogados, procuradores y graduados sociales  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 19-8-2011], IL 3082/2011

- Melilla: Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general  
Extensión del Convenio colectivo [BOME 26-8-2011], IL 3129/2011
- Segovia: Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 15-8-2011], IL 3051/2011

## Panadería

- Girona: Industrias del pan  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2915/2011
- Lugo: Panaderías  
Convenio colectivo [BOP 13-8-2011], IL 3065/2011

## Piel

- Cádiz: Piel-marroquinería, artículos de viaje y afines  
Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2917/2011

## Prensa

- Nacionales: Prensa no diaria  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 9-8-2011], IL 2995/2011

## Químicas

- Valencia: Industrias transformadoras de plásticos  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2897/2011

## Siderometalúrgica

- Albacete: Cuchillería y afines  
Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 2987/2011
- Almería: Industria siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2929/2011
- Zamora: Metal industria  
Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3010/2011

## Textil

- Alicante: Fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela  
Convenio colectivo [BOP 30-8-2011], IL 3126/2011

## Tintorerías

- Rioja, La: Tintorerías, limpieza de ropa, lavandería y planchado de ropa  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 1-8-2011], IL 2879/2011
- Málaga: Industrias de tintorería y limpiezas de ropa, lavandería y autoservicios, obradores de planchado a mano y máquina, establecimientos públicos de recepción y entrega al público  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-8-2011], IL 3103/2011

## Transporte por carretera

- Nacionales: Aparcamientos y garajes  
Acuerdo de modificación [BOE 12-8-2011], IL 3033/2011
- Nacionales: Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 13-8-2011], IL 3061/2011
- Cantabria: Transporte de viajeros por carretera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 9-8-2011], IL 2996/2011

- Madrid: Empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 22-8-2011], IL 3066/2011
- Murcia: Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 1-9-2011], IL 3151/2011
- Rioja, La: Transporte de mercancías por carretera  
Revisión salarial del acuerdo extraestatutario [BOR 1-8-2011], IL 2880/2011  
Revisión salarial del acuerdo extraestatutario [BOR 1-8-2011], IL 2881/2011
- Badajoz: Transporte de viajeros por carretera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 2-8-2011], IL 2896/2011
- Castellón: Transporte de viajeros por carretera y urbanos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-7-2011], IL 2982/2011
- Coruña (A): Empresas concesionarias de servicios municipales de aparcamiento y/o retirada de vehículos de la vía pública  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 5-8-2011], IL 2969/2011
- Coruña (A): Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo de eficacia limitada [BOP 3-8-2011], IL 2919/2011
- Girona: Transportes de viajeros por carretera  
Acuerdo [BOP 2-8-2011], IL 2895/2011
- Lugo: Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2930/2011

## REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

### Nacionales

- Aparcamientos y garajes  
Acuerdo de modificación [BOE 12-8-2011], IL 3033/2011
- Empresas de reparto sin direccionar  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 9-8-2011], IL 2994/2011
- Empresas organizadoras del juego del bingo  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 13-8-2011], IL 3060/2011
- Industria azucarera  
Convenio colectivo [BOE 2-8-2011], IL 2898/2011
- Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 8-8-2011], IL 2981/2011
- Jardinería  
Convenio colectivo [BOE 19-8-2011], IL 3064/2011
- Minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías  
Acuerdo [BOE 25-8-2011], IL 3090/2011
- Prensa no diaria  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 9-8-2011], IL 2995/2011
- Reforma juvenil y protección de menores  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 2-8-2011], IL 2899/2011
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 13-8-2011], IL 3061/2011

### Autonómicos

#### Cantabria

- Abogados, procuradores y graduados sociales  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 19-8-2011], IL 3082/2011
- Establecimientos sanitarios privados de hospitalización  
Convenio colectivo [BOCantabria 25-8-2011], IL 3091/2011
- Transporte de viajeros por carretera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 9-8-2011], IL 2996/2011

#### Cataluña

- Centros especiales de trabajadores disminuidos físicos o sensoriales  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 10-8-2011], IL 3005/2011
- Industria metalgráfica  
Convenio colectivo [DOGC 19-8-2011], IL 3084/2011  
Corrección de errores del Convenio colectivo [DOGC 31-8-2011], IL 3138/2011
- Productos dietéticos y preparados alimenticios  
Convenio colectivo [DOGC 9-8-2011], IL 2997/2011
- Comercio de óptica al detalle y talleres anejos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 22-8-2011], IL 3068/2011
- Depuración de aguas residuales y cauces fluviales  
Convenio colectivo [BOCM 31-8-2011], IL 3153/2011
- Empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 22-8-2011], IL 3066/2011
- Industria de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 22-8-2011], IL 3067/2011
- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 23-8-2011], IL 3085/2011
- Mayoristas y exportadores de pescados  
Convenio colectivo [BOCM 23-8-2011], IL 3086/2011

#### Melilla

- Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general  
Extensión del Convenio colectivo [BOME 26-8-2011], IL 3129/2011

#### Murcia

- Carpintería, ebanistería, tapicería y varios  
Acuerdo salarial [BORM 1-9-2011], IL 3152/2011
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 1-9-2011], IL 3151/2011

## Navarra

- Centros privados concertados de atención a discapacitados  
Convenio colectivo [BON 12-8-2011], IL 3034/2011

## Rioja, La

- Tintorerías, limpieza de ropa, lavandería y planchado de ropa  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 1-8-2011], IL 2879/2011
- Transporte de mercancías por carretera  
Revisión salarial del acuerdo extraestatutario [BOR 1-8-2011], IL 2880/2011  
Revisión salarial del acuerdo extraestatutario [BOR 1-8-2011], IL 2881/2011

## Provincias

### Álava

- Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2916/2011

### Albacete

- Comercio en general  
Convenio colectivo [BOP 24-8-2011], IL 3087/2011
- Cuchillería y afines  
Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 2987/2011

### Alicante

- Fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela  
Convenio colectivo [BOP 30-8-2011], IL 3126/2011

### Almería

- Industria siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2929/2011

### Badajoz

- Comercio de óptica  
Convenio colectivo [DOE 10-8-2011], IL 3009/2011
- Transporte de viajeros por carretera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 2-8-2011], IL 2896/2011

### Barcelona

- Comercio textil  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 9-8-2011], IL 2998/2011

### Burgos

- Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería  
Convenio colectivo [BOP 23-8-2011], IL 3073/2011

### Cádiz

- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 2985/2011
- Piel-marroquinería, artículos de viaje y afines  
Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2917/2011

### Castellón

- Aserradores y fabricantes de envases de madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 5-7-2011], IL 2983/2011
- Comercio del metal  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 16-8-2011], IL 3050/2011

- Odontólogos y estomatólogos  
Convenio colectivo [BOP 30-7-2011], IL 2882/2011
- Transporte de viajeros por carretera y urbanos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-7-2011], IL 2982/2011

### Coruña (A)

- Empresas concesionarias de servicios municipales de aparcamiento y/o retirada de vehículos de la vía pública  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 5-8-2011], IL 2969/2011
- Pintura  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2918/2011
- Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo de eficacia limitada [BOP 3-8-2011], IL 2919/2011

### Girona

- Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3023/2011
- Industrias del pan  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2915/2011
- Transportes de viajeros por carretera  
Acuerdo [BOP 2-8-2011], IL 2895/2011

### Granada

- Campo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3006/2011
- Construcción y obras públicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3008/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-8-2011], IL 3052/2011
- Derivados del cemento  
Calendario laboral [BOP 10-8-2011], IL 3007/2011

### Guipúzcoa

- Intervención Social  
Convenio colectivo [BOP 1-8-2011], IL 2878/2011

### León

- Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 3000/2011

### Lleida

- Comercio en general  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 9-8-2011], IL 2999/2011

### Lugo

- Hostelería  
Convenio colectivo [BOP 27-8-2011], IL 3112/2011
- Panaderías  
Convenio colectivo [BOP 13-8-2011], IL 3065/2011
- Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2930/2011

### Málaga

- Hostelería  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3022/2011
- Industrias de tintorería y limpiezas de ropa, lavandería y autoservicios, obradores de planchado a mano y máquina, establecimientos públicos de recepción y entrega al público  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 26-8-2011], IL 3103/2011

## Ourense

- Comercio de elementos del metal  
Convenio colectivo [BOP 18-8-2011], IL 3046/2011

## Palencia

- Comercio de ganadería  
Acta de aclaración [BOP 12-8-2011], IL 3035/2011
- Comercio del metal  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 17-8-2011], IL 3048/2011
- Comercio en general  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 16-8-2011], IL 3047/2011  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 19-8-2011], IL 3049/2011

## Palmas (Las)

- Hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-7-2011], IL 2984/2011

## Pontevedra

- Comercio de muebles  
Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2928/2011
- Construcción  
Convenio colectivo [BOP 29-8-2011], IL 3113/2011

## Segovia

- Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 15-8-2011], IL 3051/2011

## Valencia

- Almacenistas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3040/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3041/2011
- Cestería, artículos de mimbre y junco y afines  
Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3039/2011
- Comercio de ultramarinos y similares  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3038/2011
- Industrias transformadoras de plásticos  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2897/2011
- Supermercados y autoservicios  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3042/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3043/2011

## Valladolid

- Pastelería, confitería, bollería y repostería industrial  
Convenio colectivo [BOP 19-8-2011], IL 3062/2011

## Zamora

- Hostelería, cafés, bares y similares  
Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3011/2011
- Metal comercio  
Convenio colectivo [BOP 19-8-2011], IL 3063/2011
- Metal industria  
Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3010/2011

## Zaragoza

- Locales de espectáculos y deportes  
Convenio colectivo [BOP 6-8-2011], IL 2986/2011

## REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

### Interprovinciales

- Asimag Servicios Empresariales, S.L.  
Convenio colectivo [BOE 13-8-2011], IL 3070/2011
- Avis Alquile un Coche, S.A.  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 27-8-2011], IL 3116/2011
- BBVA  
Acuerdo [BOE 1-8-2011], IL 2886/2011
- Cegelec, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 25-8-2011], IL 3097/2011
- Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA)  
Convenio colectivo [BOE 2-8-2011], IL 2908/2011
- CTC Ingeniería Dedicada, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 5-8-2011], IL 2980/2011
- Dinosol Supermercados, S.L.  
Convenio colectivo [BOE 1-8-2011], IL 2884/2011
- Experius, Consultores en Selección y Formación, S.L.  
Convenio colectivo [BOE 19-8-2011], IL 3077/2011
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (Personal Laboral)  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOE 19-8-2011], IL 3079/2011
- Finanzauto, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 26-8-2011], IL 3105/2011
- Fundación para Personas con Discapacidad de España (FDFE)  
Acuerdo de adhesión [BOE 31-8-2011], IL 3140/2011
- Grupo de empresas Swissport-Menzies (Swissport Menzies Handling Alicante, UTE; Swissport Menzies Handling Jerez, UTE; Swissport Menzies Handling Madrid, UTE; Swissport Menzies Handling Almería, UTE; Swissport Menzies Handling Lanzarote, UTE y Swissport Menzies Handling Murcia-San Javier, UTE)  
Convenio colectivo [BOE 9-8-2011], IL 3003/2011
- Grupo Generali España (Grupo Generali; La Estrella, S.A., de Seguros y Reaseguros; Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E.; Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, S.A.; Generali España Holding, S.A.; Desarrollos Sanitarios)  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 25-8-2011], IL 3098/2011
- Helados y Postres, S.A.  
Acuerdo que complementa el Convenio colectivo [BOE 26-8-2011], IL 3107/2011
- Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A. (Tripulantes de Cabina de Pasajeros)  
Acuerdo que complementa el Convenio colectivo [BOE 10-8-2011], IL 3021/2011
- La Unión Resinera Española, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 1-8-2011], IL 2885/2011

- Mneon Consultores, S.L.  
Convenio colectivo [BOE 13-8-2011], IL 3069/2011
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)  
Acuerdo [BOE 12-8-2011], IL 3036/2011  
Acuerdo [BOE 19-8-2011], IL 3078/2011
- Provienda  
Modificación del Convenio colectivo [BOE 11-8-2011], IL 3030/2011
- Schwepes, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 10-8-2011], IL 3020/2011
- Securitas Airport Services, S.L.  
Acuerdo de adhesión [BOE 22-8-2011], IL 3058/2011
- Seguros Lagun Aro, S.A., Seguros Laguna Aro Vida y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.  
Convenio colectivo [BOE 6-8-2011], IL 2991/2011
- Telefónica de España, S.A.U.  
Convenio colectivo [BOE 4-8-2011], IL 2932/2011
- Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA)  
Laudo arbitral [BOE 2-8-2011], IL 2907/2011
- Trox España, S.A. (Centros de Zaragoza, Barcelona, Bilbao, Madrid Y Sevilla)  
Convenio colectivo [BOE 27-8-2011], IL 3115/2011

## Autonómicos

### Aragón

- Gestión Asistencial Aragonesa  
Acuerdo de adhesión [BOA 26-8-2011], IL 3108/2011

### Asturias

- Gijón Fabril, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 17-8-2011], IL 3074/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 17-8-2011], IL 3075/2011

### Cantabria

- Álvarez Forestal, S.A. (Centro de Torrelavega)  
Acuerdo que complementa el Convenio colectivo [BOCantabria 10-8-2011], IL 3019/2011
- Armando Álvarez, S.A. (Centro de Torrelavega)  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOCantabria 10-8-2011], IL 3017/2011  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 10-8-2011], IL 3018/2011
- Fundación FOREM-CC.OO  
Convenio colectivo [BOCantabria 25-8-2011], IL 3095/2011
- Nugasa Norte, S.A.  
Convenio colectivo [BOCantabria 25-8-2011], IL 3096/2011

### Cataluña

- Administración de Justicia (Personal Funcionario)  
Pacto [DOGC 26-8-2011], IL 3109/2011
- Administración de la Generalidad de Cataluña (Personal Docente No Universitario)  
Pacto [DOGC 26-8-2011], IL 3110/2011
- Establiments Viena, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 11-8-2011], IL 3031/2011

### Extremadura

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Recogida de Basura y Limpieza Viaria de Mérida)  
Convenio colectivo [DOE 9-8-2011], IL 3004/2011

### Galicia

- Grupo Finsa (para las Fábricas de tablero de Financiera Maderera, S.A. (Finsa), Fibras del Noroeste, S.A. (Fibranor) y Orember, S.A.)  
Corrección de errores [DOG 1-8-2011], IL 2883/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 5-8-2011], IL 2978/2011

### Madrid

- Administración de Justicia de la Comunidad de Madrid (Personal Funcionario)  
Calendario laboral [BOCM 17-8-2011], IL 3083/2011
- Atlas Servicios Empresariales, Sociedad Anónima  
Acta de mediación [BOCM 20-8-2011], IL 3053/2011
- Bombardier European Holding, Sociedad Limitada Unipersonal (Área de Madrid)  
Convenio colectivo [BOCM 26-8-2011], IL 3117/2011
- Clece, Sociedad Anónima (Universidad Complutense Lote 1)  
Acta de mediación [BOCM 24-8-2011], IL 3099/2011
- Equipos Mecánicos Servicios, Sociedad Anónima  
Acta de mediación [BOCM 20-8-2011], IL 3059/2011
- Eurolimp-Metro Depósitos  
Acta de mediación [BOCM 20-8-2011], IL 3055/2011
- Frechel Carpintería y Fachadas, Sociedad Limitada  
Acta de mediación [BOCM 20-8-2011], IL 3057/2011
- Fundación ONCE del Perro Guía  
Convenio colectivo [BOCM 29-8-2011], IL 3128/2011
- Fundación Real Fábrica de Tapices  
Convenio colectivo [BOCM 27-8-2011], IL 3123/2011
- “Getafe iniciativas, Sociedad Anónima” y “Municipal e Iniciativas y Servicios Especializados, Sociedad Anónima”  
Convenio colectivo [BOCM 27-8-2011], IL 3119/2011
- Grupo Folcrá Edificación, S.A. (Centro de Madrid)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 24-8-2011], IL 3101/2011
- Inoxidables Felgon, Sociedad Anónima  
Acta de mediación [BOCM 20-8-2011], IL 3054/2011
- Koolair, S.A.  
Convenio colectivo [BOCM 25-8-2011], IL 3104/2011
- La Petrolífera Transportes, S.A.  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOCM 27-8-2011], IL 3118/2011
- Lantero Cartón, S.A.  
Acta de mediación [BOCM 22-8-2011], IL 3081/2011
- Madrid Theme Park Management, S.L.U. (Parque Warner)  
Convenio colectivo [BOCM 30-7-2011], IL 2890/2011
- Miele, Sociedad Anónima Unipersonal  
Acta de mediación [BOCM 24-8-2011], IL 3102/2011
- Recoprint Pinto, S.L.  
Modificación del Convenio colectivo [BOCM 27-8-2011], IL 3121/2011
- Repsol Exploración, S.A.  
Acta [BOCM 1-8-2011], IL 2903/2011
- Repsol YPF Trading y Transporte, Sociedad Anónima  
Prórroga del Acuerdo [BOCM 30-7-2011], IL 2892/2011
- Soldene, Sociedad Anónima (Ucm-Lote 2)  
Acta de mediación [BOCM 24-8-2011], IL 3100/2011  
Acta de mediación [BOCM 23-8-2011], IL 3089/2011  
Acta de mediación [BOCM 23-8-2011], IL 3088/2011
- Suministros Químicos Industriales, S.A. (SUQUINSA) (centro de San Fernando de Henares)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 27-8-2011], IL 3124/2011
- Ullastres, S.A.  
Acta de mediación [BOCM 20-8-2011], IL 3056/2011

- Venturini España, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 27-8-2011], IL 3122/2011
- Zoos Ibéricos, S.A. (Zoo-Aquarium de la Casa de Campo)  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOCM 15-8-2011], IL 3071/2011

### Navarra

- Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA) (centro de Tajar) (centro de Tajar)  
Modificación del Convenio colectivo [BON 5-8-2011], IL 2977/2011
- Bierrik Fundazioa (centro de Alsasua)  
Convenio colectivo [BON 8-8-2011], IL 2990/2011
- Club de Golf Ulzama (de Guerediain)  
Convenio colectivo [BON 8-8-2011], IL 2989/2011
- Producciones Vegetales Diferenciadas, S.L. (centro de Valtierra)  
Convenio colectivo [BON 18-8-2011], IL 3045/2011

### Rioja, La

- Ayuntamiento de Casalarreina (personal laboral)  
Convenio colectivo [BOR 1-8-2011], IL 2888/2011
- Kaulif Sealing Technologies, S.A. (centro de Logroño)  
Convenio colectivo [BOR 1-8-2011], IL 2887/2011

## Provincias

### Álava

- Fuselajes Aeronáuticos, S.A. (FUASA)  
Convenio colectivo [BOR 8-8-2011], IL 2988/2011

### Albacete

- Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 29-8-2011], IL 3114/2011
- Mancomunidad de municipios "Monte Ibérico" (personal laboral)  
Convenio colectivo [BOP 26-8-2011], IL 3111/2011

### Alicante

- Urbaser, S.A. (limpieza viaria, recogida de basuras domiciliarias y limpieza de playas de Santa Pola)  
Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2933/2011

### Badajoz

- Ayuntamiento de Azuaga (personal laboral)  
Convenio colectivo [DOE 29-8-2011], IL 3125/2011

### Barcelona

- Cerámicas del Foix, S.A. (centro de Santa Margarida I Els Monjos)  
Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3024/2011
- Coptalia, S.A.U. (limpieza viaria y de las playas de Margat de Mar)  
Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 2992/2011
- Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, S.A. (limpieza de colegios y centros públicos de Sant Boi de Llobregat)  
Convenio colectivo [BOP 1-8-2011], IL 2891/2011
- Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, S.A. (CO-RESSA) (servicio de recogida domiciliar de basuras, limpieza viaria y riego de Sant Boi de Llobregat)  
Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2920/2011
- Eco Equip, S.A.M. (centro de Terrassa)  
Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3013/2011

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (servicios de recogida de basuras y limpieza viaria de Sant Esteve Sesrovires)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-8-2011], IL 2893/2011
- Mercados de Abastecimientos de Barcelona, S.A. (MERCABARNA)  
Convenio colectivo [BOP 9-8-2011], IL 3001/2011
- Movement Barcelona 2005, S.L. (administración y mantenimiento del parque de bicicletas públicas y/o privadas de Barcelona)  
Convenio colectivo [BOP 8-8-2011], IL 2993/2011

### Burgos

- Artepref, S.A.U.  
Convenio colectivo [BOP 25-8-2011], IL 3093/2011
- Stork Inter Ibérica, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-8-2011], IL 3092/2011

### Cádiz

- Aldymo, S.L.  
Acuerdo [BOP 3-8-2011], IL 2925/2011
- Servicios Socio Sanitarios Generales de Andalucía, S.L.  
Acta de mediación [BOP 3-8-2011], IL 2923/2011
- Sibelco Minerales, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2924/2011

### Castellón

- Aguas de Castellón, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2900/2011
- Fobesa Aguas Potables, S.A. de Benicasim  
Convenio colectivo [BOP 25-8-2011], IL 3094/2011
- Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A. (FACSA) (captación y distribución de aguas potables de Castellón)  
Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3028/2011

### Córdoba

- Setex-Aparki, S.A. (servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets de Córdoba)  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 1-8-2011], IL 2902/2011

### Cuenca

- Sim-Servicios de Infraestructuras Municipales del Excmo. Ayuntamiento de Cuenca, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 31-8-2011], IL 3139/2011

### Girona

- Municipal de Serveis, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2921/2011
- Urbaser, S.A. (limpieza pública de Cadaqués)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-8-2011], IL 3002/2011
- Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3025/2011
- Vidreres Llet, SL  
Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2901/2011

### Granada

- Formación y Gestión de Granada, S.L. (centro de lenguas modernas de la Universidad de Granada)  
Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3029/2011

### Guipúzcoa

- CIE Legazpi, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3026/2011
- Gureserbi, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2904/2011

## Huelva

- Bio-Oils Huelva, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 30-8-2011], IL 3120/2011
- Electro Naval, S.A.  
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 30-8-2011], IL 3127/2011
- Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A. (EM-TUSA)  
Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2906/2011

## Huesca

- Ayuntamiento de Benasque (personal laboral)  
Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3032/2011
- Comarca de la Jacetania (personal laboral)  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 26-8-2011], IL 3106/2011

## Jaén

- Cespa Martos, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3016/2011
- FCC Medio Ambiente, S.A. (limpieza viaria, recogida de basuras y eliminación de las mismas de Jaén)  
Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3015/2011

## León

- Aquagest, S.A. (centro de Ponferrada)  
Convenio colectivo [BOP 12-8-2011], IL 3037/2011

## Lugo

- El Progreso de Lugo, S.L. (diario El Progreso)  
Acuerdo [BOP 3-8-2011], IL 2926/2011
- Urbaser, S.A. (limpieza viaria y recogida de basuras de Vialba)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2927/2011

## Málaga

- Ayuntamiento de Valle de Abdalajís (personal funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 2-8-2011], IL 2909/2011

## Ourense

- Mosa Ourense - Hispanomoción, S.A. (centro de Ourense)  
Convenio colectivo [BOP 19-8-2011], IL 3080/2011

## Palencia

- Ayuntamiento de Saldaña (personal laboral)  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 10-8-2011], IL 3014/2011
- Dornier, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 17-8-2011], IL 3076/2011

## Pontevedra

- Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (Moaña)  
Convenio colectivo [BOP 3-8-2011], IL 2922/2011

- Lérez Ediciones, S.L. (Diario de Pontevedra)  
Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2905/2011

## Santa Cruz de Tenerife

- Ayuntamiento de Tacoronte (personal laboral)  
Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2913/2011
- Embotelladora de Canarias, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2912/2011
- Promotora Hotelera Canarias, S.A. (Hotel Bahía Princess)  
Pacto salarial [BOP 2-8-2011], IL 2911/2011
- Promotora Hotelera, S.A. (Hotel Guayrmina Princesa)  
Pacto salarial [BOP 2-8-2011], IL 2910/2011
- Urbaser, S.A. (conservación y mantenimiento de parques y jardines, árboles de alineación y no alineación de Santa Cruz de Tenerife)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-8-2011], IL 2914/2011

## Segovia

- Ayuntamiento de Segovia (personal funcionario)  
Acuerdo [BOP 31-8-2011], IL 3142/2011  
Convenio colectivo [BOP 31-8-2011], IL 3141/2011

## Toledo

- Ayuntamiento de Quero (personal laboral)  
Convenio colectivo [BOP 16-8-2011], IL 3072/2011

## Valencia

- Helados y Postres, S.A. (oficina de Valencia)  
Acuerdo [BOP 12-8-2011], IL 3044/2011
- Natra Cacao, S.L. (centro de Quart de Poblet)  
Convenio colectivo [BOP 1-8-2011], IL 2894/2011
- Parques Reunidos Valencia, S.A. (L'Oceanogràfic)  
Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2931/2011
- Vossloh España, S.A.  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 4-8-2011], IL 2934/2011

## Vizcaya

- Autopistas de Vizcaya-Bizkaiko Autopistak, S.A. (centros de Vizcaya)  
Convenio colectivo [BOP 11-8-2011], IL 3027/2011
- Befesa Zinc Aser, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 1-8-2011], IL 2889/2011
- Talleres Fabio Murga, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 5-8-2011], IL 2975/2011

## Zaragoza

- Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS)  
Acuerdo de adhesión [BOP 10-8-2011], IL 3012/2011
- General Motors España, S.L. (centro de Figueruelas)  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 30-8-2011], IL 3130/2011

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 DE PREVENCIÓN



**Recargo de prestaciones derivadas de enfermedad profesional:** Incumplimiento de las normas generales y específicas sobre prevención de riesgos en trabajos con amianto. Relación de causalidad entre los incumplimientos y la enfermedad profesional.

**Sentencia TS de 18 de mayo de 2011, ILJ 1090/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. Salinas Molina**

#### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Ante el fallecimiento de un trabajador por enfermedad profesional y la denegación por el Tribunal Superior de Justicia del recargo de prestaciones reclamado, dejando sin efecto de esta forma la resolución administrativa que lo acordaba, la viuda interpuso el recurso de casación para unificación de doctrina que ahora analizamos.

La cuestión fundamental a dilucidar es si puede o no entenderse que existe nexo causal entre la falta de medidas de seguridad y la aparición y desarrollo de la enfermedad profesional, cuando concurre base fáctica para afirmar que el centro de trabajo carecía de los dispositivos de precaución reglamentarios, las medidas generales o particulares de seguridad y, además, resulta incuestionable que el fallecimiento del trabajador lo fue por enfermedad profesional por exposición al amianto durante largos años.

El Tribunal relaciona y especifica toda la normativa vigente sobre trabajos con asbesto o amianto durante el prolongado período de tiempo en que el trabajador estuvo expuesto a tal material, más de treinta años que abarcan varias décadas, desde los años cuarenta a la década de los noventa. De ese conjunto normativo y teniendo en cuenta los hechos, la Sala deduce, al igual que la sentencia recurrida, que han existido diversos cumplimientos empresariales de la normativa de prevención de riesgos laborales, entre los más destacables: la falta de mediciones de concentración de amianto en el ambiente, por lo que no es posible entender que la empresa cumpliera con las normas en cada momento vigentes sobre evaluación, control y medición del ambiente en el trabajo y sobre concentraciones máximas permitidas de fibras de amianto en los ambientes de trabajo; tampoco consta la adopción en la factoría de medidas de seguridad específicas frente a la exposición al amianto; no existían sistemas generales de extracción de aires, las mascarillas, guantes, caretas y cascos eran los únicos equipos de protección individual proporcionados a los trabajadores; la ropa de trabajo debía lavarse en casa; y, finalmente, aunque se acreditó que la empresa realizaba reconocimientos médicos, no lo hacía semestralmente como exigía la legislación para este tipo de trabajos, ni claramente eran específicos para asbestosis.

Si el artículo 123.1 de la Ley General de la Seguridad Social establece que «todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones de trabajo», es claro que en este caso existe base fáctica para afirmar que el centro de trabajo carecía de los dispositivos de precaución reglamentarios, que no se habían observado en lo esencial, las medidas generales de seguridad o las de adecuación personal a

cada trabajo, y que el fallecimiento lo fue por enfermedad profesional por exposición al amianto durante largos años.

Si pese a reconocer esas infracciones, la sentencia impugnada concluyó que no existía el necesario nexo causal entre éstas y la enfermedad profesional, aplicando la máxima de que «no toda enfermedad profesional o accidente de trabajo es debido a un incumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos laborales», el Tribunal Supremo estima que tratándose de una enfermedad profesional, de una contingencia con desarrollo ajeno a la conducta del trabajador, ante la constatada falta de las preceptivas medidas de seguridad en un trabajo de alto riesgo de enfermedad profesional, no puede presumirse la ineficacia de las medidas preventivas exigidas por las sucesivas normas imperativas dictadas para prevenir o disminuir los riesgos, pudiendo establecerse, por tanto, un enlace preciso y directo, un nexo causal, entre los incumplimientos citados y la enfermedad. Por otra parte no concurren las circunstancias necesarias para eximir de responsabilidad al empresario ya que éste no empleó toda la diligencia exigible para evitar o prevenir el resultado, ni probó que aunque hubiera tomado todas las medidas de preventivas exigibles, el daño no hubiera dejado de producirse.

## TEXTO DE LA SENTENCIA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—El día 17 de mayo de 2010 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en virtud del recurso de suplicación n.º 913/2010 interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid en los autos n.º 28/2009, seguidos a instancia de la Compañía “Alstom Transporte, S.A.” contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social y contra Doña Yolanda, sobre recargo de prestaciones. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, es del tenor literal siguiente: “*Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la mercantil Alstom Transporte S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid, de fecha ocho de julio de dos mil nueve, y revocando la sentencia de instancia, debemos estimar y estimamos la demanda, dejando sin efecto la resolución administrativa impugnada, en la que se declara la responsabilidad de la empresa demandante con imposición del recargo del 50%. Dese el destino legal a los depósitos constituidos una vez sea firme la presente resolución*”.

**Segundo.**—La sentencia de instancia, de fecha 8 de julio de 2009, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid, contenía los siguientes hechos probados: “*Primero. Por sentencia del Juzgado Social número 3 de Madrid de 14-09-05, confirmada por la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 30-06-06, y declarada firme por Auto del Tribunal Supremo de 26-04-07, se declaró el derecho de la hoy demandada en el presente procedimiento D.ª Yolanda, a percibir la prestación de viudedad por la contingencia de enfermedad profesional. Segundo. La citada demandada es la viuda de D. Santos, trabajador de la empresa actora, y fallecido con fecha 23-09-04. Tercero. Con fecha 10-11-05 la citada demandada solicitó ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) la declaración de un recargo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el fallecimiento de su cónyuge, emitiéndose Informe por la Inspección de Trabajo con fecha 15-02-06, e iniciándose expediente administrativo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo con fecha 10-10-06. Con fecha*

*07-11-07 la demandada instó de nuevo la resolución de su solicitud de recargo de prestaciones. Cuarto. Por resolución del INSS de 30-07-08 se declaró la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en la enfermedad profesional padecida por el cónyuge de la demandada, y la procedencia de que las prestaciones de la Seguridad Social fueran incrementadas en el 50% a cargo de la empresa actora Alstom Transporte SA. La reclamación previa interpuesta en tiempo y forma fue expresamente desestimada. Quinto. Por sentencia del Juzgado de lo Social número 38 de Madrid de fecha 26-05-09, cuya firmeza no consta, se condenó a la empresa demandante a abonar a la viuda del trabajador de la misma determinada cantidad en concepto de daños y perjuicios. Sexto. El trabajador fallecido prestó servicios para la empresa actora con antigüedad de 27-02-65, hasta el 23-09-04, como Soldador Oficial de segunda, inicialmente para Astilleros Españoles y desde el 01-08-73 para la mercantil Aplicaciones Técnicas Industriales, S.A., (en adelante ATEINSA). Esta empresa fue creada desde Astilleros Españoles, S.A. Con fecha 01-04-94 pasó a depender de Gec Alstom Transporte, S.A. hasta el 31-08-98, y desde dicha fecha para la actora. Séptimo. Con fecha 18-03-94 los Consejos de Administración de las empresas Gec Alstom Transporte, S.A. (en la actualidad denominada Alstom Transporte, S.A.) y ATEINSA alcanzaron Acuerdo por el cual la primera compraba los activos legados en la actividad industrial y de mantenimiento de ATEINSA, subrogándose simultáneamente en sus pasivos, estableciéndose que Gec Alstom Transporte S.A. se subrogaba en todos los derechos y obligaciones de ATEINSA por lo que se refería a los trabajadores. Octavo. El trabajador fallecido había prestado servicios en la factoría de Villaverde, siendo trasladado posteriormente al taller de Cerro Negro. La factoría de Villaverde se clausuró entre los años 1995 y 1996 y fue demolida. El trabajador disponía de los equipos de protección individuales tales como mascarillas, guantes, caretas, cascos, etc. Además la factoría de Cerro Negro, disponía de un sistema de extracción de aire tanto por el techo de la nave como de extractores portátiles para cada puesto de trabajo. Anualmente se entregaban dos monos de trabajo, que se lavaban en los*

*domicilios. La maquinaria de trabajo se limpiaba semanalmente por cada trabajador, y los suelos se barrían en húmedo. Noveno. En la mercantil ATEINSA se utilizó hasta el año 1972 el amianto como aislante térmico y acústico en la fabricación de material ferroviario (techos), amianto denominado azul, aplicado en 'húmedo' con pistola a presión, en la sección de pintura, y el blanco, aplicado en 'cordón', en las secciones de calefactores y calderas de locomotoras, como aislamiento térmico de tuberías. Décimo. En el período 1972 a 1987 se realizaron por subcontratas trabajos de rehabilitación del material ferroviario que contenía amianto, tanto fuera de la factoría o en el centro de trabajo, en el interior de una cabina preparada al efecto para eliminación de residuos. Undécimo. El trabajador fallecido fue fumador de entre 20 y 30 cigarrillos diarios. Anualmente en la empresa se llevaban a cabo reconocimientos médicos, sin contener ninguna especificidad relativa a los riesgos de amianto sin haberle sido detectado ningún síntoma que afectara al sistema respiratorio. Con fecha 05-09-04 causó baja médica, siendo la causa del fallecimiento adenocarcinoma pulmonar y metastático”.*

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: *“Desestimo la demanda formulada por D. Almstom Transporte SA, frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social, a quienes absuelvo de las pretensiones deducidas en su contra”.*

**Tercero.**—Por el Letrado Don Miguel Ángel Serrano Martínez, en nombre y representación de Doña Yolanda, mediante escrito con fecha de entrada al Registro de este Tribunal Supremo de 2 de julio de 2010, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO. Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 30-diciembre-2005 (rollo 5325/2005). SEGUNDO. Alega infracción de lo dispuesto en el art. 123 LGSS, en relación con los reglamentos relativos a normas para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo.

**Cuarto.**—Por providencia de esta Sala de 16 de diciembre de 2010 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), representado y defendido por la Letrada de la Administración de la Seguridad Social y por la Compañía “Alstom Transporte, S.A.”, representada y defendida por el Letrado Don Iago Romero Sánchez, para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

**Quinto.**—Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 12 de mayo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si puede o no entenderse que existe nexo causal entre la falta de medidas de seguridad y la aparición y desarrollo de la enfermedad profesional cuando concurre, por una parte, base fáctica para afirmar que el centro de trabajo carecía

de los dispositivos de precaución reglamentarios, que no se habían observado, en lo esencial, las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador, como exige el art. 123.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), y además, por otra parte, resulta también indubitado que el fallecimiento del trabajador lo fue por enfermedad profesional por exposición al amianto durante largos años.

**Segundo.**—1. En el proceso objeto de las presentes actuaciones, la viuda del trabajador fallecido como consecuencia de enfermedad profesional por cáncer de pulmón en conexión por su exposición al asbestos en período superior a veinte años impugna en casación unificadora la sentencia de suplicación (STSJ/Madrid 17-mayo-2010, rollo 913/2010, revocatoria de la 8-julio-2009 del JS/Madrid n.º 15 —autos 28/2009—), en la que se deja sin efecto el recargo por infracción de medidas de seguridad que se había impuesto a la empresa en vía administrativa con base en el informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que fue confirmado en instancia. Argumenta, en esencia, la Sala de suplicación que *“el hecho de que el fallecimiento haya sido por la enfermedad contraída en el trabajo ello no implica necesariamente que la misma sea debida a un incumplimiento de determinadas medidas de seguridad e higiene en el trabajo porque no toda enfermedad profesional o accidente de trabajo es debido a un incumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos laborales”.*

2. Conforme a los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, inalterados en suplicación, unidos a las afirmaciones con valor fáctico que se contienen en una y otra sentencia, resulta acreditado que el trabajador fallecido prestó servicios como soldador oficial 2.º para las empresas de las que trae causa la entidad ahora demandada desde el día 23-septiembre-1965 hasta la fecha de su fallecimiento en fecha 23-septiembre-2004 y que durante el período de unos treinta años prestó sus servicios en la denominada factoría de Villaverde (clausurada entre los años 1994 y 1995), en la que se utilizaba directamente amianto, tanto azul como blanco, hasta el año 1972 y de forma indirecta en trabajos de rehabilitación hasta el año 1987, pasando posteriormente a prestar servicios, una vez clausurada la referida factoría, al denominado taller de Cerro Negro. Tanto en la sentencia de instancia (hechos probados) como en la de suplicación (con reflejo en el fundamento de derecho tercero) se afirma y constata la existencia de una sentencia judicial firme, con efectos de cosa juzgada, en la que se declara el fallecimiento del trabajador lo fue por enfermedad profesional por exposición al amianto. Figuran, asimismo, en lo esencial, como hechos probados y en relación específica con la factoría de Villaverde, que *“El trabajador disponía de los equipos de protección individuales tales como mascarillas, guantes, caretas, cascos, etc.”*, que *“Anualmente se entregaban dos monos de trabajo, que se lavaban en los domicilios. La maquinaria de trabajo se limpiaba semanalmente por cada trabajador, y los suelos se barrían en húmedo”* y que *“Anualmente en la empresa se llevaban a cabo reconocimientos médicos, sin contener ninguna especificidad relativa a los riesgos de amianto”.*

3. En el supuesto enjuiciado por la sentencia invocada como de contraste (STSJ/Madrid 30-diciembre-2005

—rollo 5325/2005—), se trata también de un trabajador de la misma empresa, ajustador-fresador, que desde su ingreso en la empresa en fecha 9-marzo-1950 hasta el día 30-junio-1989, en que fue declarado incapaz permanente en grado de total por enfermedad profesional, la que posteriormente le ocasiona el fallecimiento por mesotelioma pleural, había prestado siempre sus servicios en la citada factoría de Villaverde, de la que igualmente consta que en ella que se utilizaba directamente amianto, tanto azul como blanco, hasta el año 1972 y de forma indirecta en trabajos de rehabilitación hasta el año 1987, así como que *“los únicos medios de protección eran mascarillas individuales y ropa de trabajo que cada trabajador se llevaba a su domicilio para lavar”* y que *“los reconocimientos médicos eran rutinarios sin especificidad respecto del riesgo por amianto”*. Desestimándose el recurso empresarial y manteniendo el recargo ex art. 123 LGSS declarado en vía administrativa. Se razonaba, en esencia, sobre la insuficiencia de los medios de protección de los que disponía el trabajador en una factoría en la que se utilizaba el amianto, en la que existía falta absoluta de evaluación, control y medición del ambiente en el trabajo en contravención con lo establecido en el Decreto 2414/1961 de 30-noviembre (BOE 7-12-1961), en la que no se practicaban reconocimientos médicos específicos a partir del año 1988 en que eran obligatorios, y en la que se incumplían las medidas de prevención generales y particulares con relación al amianto en lo relativo a la manipulación locales, limpieza, ventilación, protección personal y ropa contenidas en la Orden 21-julio-1982 y resolución 30-septiembre-1982 de la Dirección General de Trabajo (BOE 18-10-1982); concluyendo que existía *“nexo causal entre la falta de medidas de seguridad y la enfermedad que puede reputarse concurrente en el caso enjuiciado, puesto que de haberse cumplido las medidas preventivas, se hubiera podido razonablemente prevenir o impedir o al menos disminuir los efectos perniciosos de la exposición al agente que enfermó al trabajador y determinó la declaración de incapacidad permanente total a consecuencia de la enfermedad profesional y su fallecimiento derivado de este mismo riesgo causal”*.

4. Concorre el requisito o presupuesto de contradicción de sentencias exigido en el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) para viabilizar el recurso de casación unificadora como también destaca detalladamente el Ministerio Fiscal en su informe. Pues ambos trabajadores coincidieron trabajando de la misma factoría de Villaverde (30 y 39 años respectivamente), con uso y manipulación de amianto durante largos años, en la que, en dicha época, no se efectuaban mediciones de polvo de asbesto, los únicos equipos de protección eran mascarillas guantes y caretas, no consta la existencia de ventilación adecuada, los trabajadores se llevaban a su domicilio para lavar los monos de trabajo, los reconocimientos médicos eran rutinarios sin especificación respecto al riesgo por amianto, y llegando a conclusiones distintas en cuanto a la no cuestionada infracción de medidas de seguridad (aceptadas tanto en la sentencia recurrida como en la de contraste) con respecto a su incidencia en la responsabilidad empresarial por el fallecimiento de los trabajadores en ambos casos también por indiscutida enfermedad profesional en conexión por su exposición al asbestos.

5. Como quiera que, además, el escrito a cuyo través se interpone dicho recurso (cita como infringidos el art. 123 LGSS en relación con los reglamentos relativos a nor-

mas para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, entre los que cita el Decreto 10-01-1947, la Orden 31-10-1984 modificada por Orden 31-03-1986 o la Orden 09-05-1962) cumple las condiciones requeridas por el art. 222 del citado Texto procesal, se está en el caso de entrar a resolver el fondo de lo debatido.

**Tercero.**—Aun centrándolos exclusivamente en el largo período de unos treinta años en los que el trabajador causante prestó sus servicios en la denominada factoría de Villaverde (entre el 23-septiembre-1965 y los años 1994 y 1995), en la que se utilizaba directamente amianto, tanto azul como blanco, hasta el año 1972 y de forma indirecta en trabajos de rehabilitación hasta el año 1987, y aun sin necesidad de analizar bajo el mismo prisma el posterior trabajo para la propia empresa una vez clausurada la referida factoría en el denominado taller de Cerro Negro (cuya actividad y el dato de si se utilizaba o no amianto no figura en los hechos probados, a pesar de que se relaciona alguna medida preventiva que se afirma existente), cabe destacar que la normativa en tales fechas vigente sobre trabajos con asbesto o amianto, —partiendo de que el asbesto, también llamado amianto, es un grupo de minerales metamórficos fibrosos que están compuestos de silicatos de cadena doble—, estaba esencialmente constituida en dicho período temporal, entre otras, por las siguientes normas:

A) La Orden 31-enero-1940, que aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 28-02-1940), en la que se contienen normas sobre el trabajo en ambientes pulvígenos. Desde dicha fecha ya se dictan normas sobre estado y ventilación de los locales de trabajo en ambientes pulvígenos, así como sobre la dotación de medios de protección individual a los trabajadores cuando no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de polvos u otras emanaciones nocivas para la salud. Estableciéndose, entre otros extremos, que *“El aire de los locales de trabajo y anexos se mantendrá en un grado de pureza tal que no resulte nocivo a la salud personal [...]”* (art. 12.II); que *“No se permitirá el barrido ni las operaciones de limpieza de suelo, paredes y techos susceptibles de producir polvo, a cuyo objeto se sustituirán por la limpieza húmeda [...] o [...] por aspiración”* (art. 19.II); que *“Los locales de trabajo en que se desprendan polvos, gases o vapores fácilmente inflamables, incómodos o nocivos para la salud, deberán reunir óptimas condiciones de cubicación, iluminación, temperatura y grado de humedad, el suelo, paredes y techos, así como las instalaciones deberán ser de materiales no atacables por los mismos y susceptibles de ser sometidos a las limpiezas y lavados convenientes”* (art. 45); que *“Si fuere preciso, los trabajos se realizarán junto a campanas aspiradoras o bajo cámaras o dispositivos envolventes, lo más cerrados posibles, en comunicación con un sistema de aspiración o ventilación convenientes”* (art. 46.II); así como que en orden a la protección personal de los obreros lo patronos están obligados a proporcionar, entre otros elementos, *“máscaras o caretas respiratorias, cuando por la índole de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores, polvos u otras emanaciones nocivas para la salud”* (art. 86).

B) La Orden 7-marzo-1941 por la que se dictan normas para la prevención e indemnización de la silicosis como enfermedad profesional (BOE 18-03-1941), que afectaba a aquellas industrias en la que se desprendía pol-

vo mineral o metálico “por la mayor existencia en su ambiente de polvo capaz de producir afecciones neumocónicas, cuando el trabajo no se efectúa al aire libre o se utiliza maquinaria”, entre otras, a las “industrias en que se actúa sobre materias rocosas o minerales” y a las “industrias metalúrgicas en las que se desprende polvo metálico” (art. 3). Entre otras normas sobre las debidas condiciones respecto a ventilación o a los locales para cambios de ropa y armarios para los mismos fines (art. 4), destaca ya la exigencia de reconocimientos médicos específicos (cavidad naso-faríngea, aparato respiratorio a efectuar mediante Rayos X, aparato cardio-vascular, fijando el diagnóstico lo más exactamente posible de las lesiones cardio-pulmonares existentes), tanto al ingreso en el trabajo, con posteriores revisiones anuales y en los casos de cese en el trabajo por despido (art. 6).

C) El Decreto de 10-enero-1947 (creador del seguro de enfermedades profesionales —BOE 21-01-1947—), que deroga en parte la Orden 7-marzo-1941, y en cuyo cuadro de enfermedades profesionales se incluye directa y expresamente la asbestosis, al definir la “neumoconiosis (siliocosis con o sin tuberculosis, antracosis, siderosis, asbestosis, etc.) y otras enfermedades respiratorias producidas por el polvo...” relacionándola, entre otras, “con todas las industrias, minas y trabajos en que se desprenda polvo de naturaleza mineral —pétreo o metálico—, vegetal o animal, susceptible de causar enfermedad” (anexo en relación art. 2), evidenciándose el constatado riesgo de sufrir tal enfermedad profesional en dicho tipo de trabajos nocivos.

D) El Decreto de 26-julio-1957 (por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores —BOE 26-08-1957—, derogado en cuanto al trabajo de las mujeres por Disposición Derogatoria Única de la Ley 31/1995, 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), reitera el carácter nocivo de tales actividades, excluyendo a los referidos colectivos de trabajos que considera “nocivos” (conforme se explica en su Preámbulo), incluyendo entre las actividades prohibidas el “Asbesto, amianto (extracción, trabajo y molienda)”, siendo el motivo de la prohibición el “polvo nocivo” y centrado en los “talleres donde se liberan polvos” (art. 2 en relación Grupo IV —trabajo de piedras y tierras—), así como el “Amianto (hilado y tejido)”, siendo el motivo de la prohibición el “polvo nocivo” y centrado en los “talleres donde se desprenda liberación de polvos” (art. 2 en relación Grupo XI - industrias textiles).

E) El Decreto 792/1961 de 13-abril (sobre enfermedades profesionales y obra de grandes inválidos y huérfanos de fallecidos por accidentes de trabajo o enfermedad profesional —BOE 30-05-1961—), en la que se incluye también como enfermedad profesional la “asbestosis” por “extracción, preparación, manipulación del amianto o sustancias que lo contenga. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituration, cardado, hilado, tejido). Fabricación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto o productos de fibrocemento” (art. 2 en relación con su Anexo de “Cuadro de enfermedades profesionales y lista de trabajos con riesgo de producir las”); estableciéndose, dentro de las “normas de prevención de la enfermedad profesional” (arts. 17 a 23), la exigencia de “mediciones técnicas del grado de peligrosidad o insalubridad de las industrias observado” y el que “Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedad profesional están obligadas a practicar un reconocimiento médico de sus respectivos

obreros, previamente a la admisión de los mismos y a realizar los reconocimientos periódicos que ordene el Ministerio, y que serán obligados y gratuitos para el trabajador...” (art. 20.1), destacándose, por tanto, la obligación de reconocimientos médicos específicos.

F) El Decreto 2414/1961, de 30-noviembre (BOE 07-12-1961), por el que se aprueba el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, estableciéndose una concentración máxima permitida en el ambiente interior de las explotaciones industriales, que tratándose de polvo industrial en suspensión cuando consiste en amianto era de 175 millones de partículas por metro cúbico de aire (Anexo II).

G) La Orden de 12-enero-1963 (BOE 13-03-1963), —dictada para dar cumplimiento al art. 17 del Decreto 792/1961 de 13-abril y el art. 39 del Reglamento de 9-mayo-1962—, donde se concretan normas sobre las “asbestosis” y para los reconocimientos médicos previos “al ingreso en labores con riesgo profesional asbestósico”, así como la posterior obligación de reconocimientos médicos periódicos “cada seis meses” (plazo inferior al establecido para detectar otro tipo de enfermedades profesionales) en los que específicamente deben realizarse obligatoriamente, al igual que para los trabajadores con riesgo silicótico o neumoconiosis fibrótico, una exploración roentgenológica de tórax por alguno de los procedimientos que detalla (foto-radioscopia en películas de tamaño mínimo de 70x70, radiografía normal o radioscopia).

H) La Orden de 9-marzo-1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 16 y 17-03-1971), en la que se establece como obligación del empresario “adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa” (art. 7.2); que “En los locales susceptibles de producir polvo, la limpieza se efectuará por medios húmedos cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco cuando el proceso productivo lo permita” (art. 32.2); que “1. Los centros de trabajo donde se fabriquen, manipulen o empleen sustancias susceptibles de producir polvos... que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, estarán sujetos a las prescripciones que se establecen en este capítulo.... 3. La manipulación y almacenamiento de estas materias, si los Reglamentos de pertinente aplicación no prescriben lo contrario, se efectuará en locales o recintos aislados y por el menor número de trabajadores posible adoptando las debidas precauciones.- 4. La utilización de estas sustancias se realizará preferentemente en aparatos cerrados que impidas la salida al medio ambiente del elemento nocivo, y si esto no fuera posible, las emanaciones, nieblas, vapores y gases que produzcan se captarán por medios de aspiración en su lugar de origen para evitar su difusión.- 5. Se instalará, además, un sistema de ventilación general, eficaz, natural o artificial, que renueve el aire de estos locales constantemente” (art. 133); y que “En los locales en que se produzcan sustancias pulverulentas perniciosas para los trabajadores, tales como polvo de sílice, partículas de cáñamo, esparto u otras materias textiles, y cualesquiera otras orgánicas o inertes, se captarán y eliminarán tales sustancias por el procedimiento más eficaz, y se dotará a los trabajadores expuestos a tal riesgo de máscaras respiratorias y protección de la cabeza, ojos o partes desnudas de la piel.- Las Ordenanzas, Reglamentos de Trabajo y

Reglamentos de régimen interior desarrollarán, en cada caso, las prevenciones mínimas obligatorias sobre esta materia” (art. 136).

I) El Real Decreto 1995/1978 de 12-mayo, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social (BOE 25-08-1978), se reconocen como derivadas de los trabajos expuestos a la inhalación de polvos de amianto el carcinoma primitivo de bronquio o pulmón por asbesto y el mesotelioma pleural y mesotelioma debidos a la misma causa, y se contempla la “Asbestosis, asociada o no a la tuberculosis pulmonar o al cáncer de pulmón” en los “Trabajos expuestos a la inhalación de polvos de amianto (asbesto) y especialmente: Trabajos de extracción, manipulación y tratamiento de minerales o rocas amiantíferas.- Fabricación de tejidos, cartones y papeles de amianto.- Tratamiento preparatorio de fibras de amianto (cardado, hilado, tramado, etc.).- Aplicación de amianto a pistola (chimeneas, fondos de automóviles y vagones).- Trabajos de aislamiento térmico en construcción naval y de edificios y su destrucción.- Fabricación de guarniciones para frenos y embragues, de productos de fibro-cemento, de equipos contra incendios, de filtros y cartón de amianto, de juntas de amianto y caucho.- Desmontaje y demolición de instalaciones que contengan amianto”.

J) La Orden de 21-julio-1982 (BOE 11-08-1982), sobre condiciones en que deben realizarse los trabajos en que se manipula amianto, —desarrollada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30-septiembre-1982 (BOE 18-10-1982)—, establece el nivel y valor límite de exposición en su art. 5 (“En los ambientes laborales en los que, como consecuencia del proceso productivo o trabajo a realizar, los operarios pueden estar expuestos a la inhalación de fibras de amianto, se establece, como Concentración Promedio Permissible (CPP) en los puestos de trabajo y para una exposición de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, el valor de dos fibras por centímetro cúbico... Se establece como concentración límite de exposición, que no puede ser superada en ningún momento, la de 10 fibras por centímetro cúbico”); establece medidas para el control ambiental de los puestos de trabajo en su art. 7 (“Las empresas efectuarán mediciones de la concentración ambiental de los puestos de trabajo, realizando las tomas de muestras y el recuento de fibras por personal técnico competente...”); reitera la exigencia de control médico de los trabajadores en su art. 8 (“Todos los trabajadores que manipulen amianto, en cualquier tipo de actividad, deberán someterse a control médico, mediante reconocimientos previos, periódicos y postocupacionales...”); y, entre otras, sobre medidas de prevención técnicas relativas a ventilación, locales, protección personal, en su art. 9.g) unas normas sobre ropa de trabajo y vestuario (“Los trabajadores potencialmente expuestos a fibras de amianto deberán utilizar ropa de trabajo apropiada que incluya la protección del cabello.- La ropa de trabajo, que deberá lavarse con frecuencia, se mantendrá aislada de la ropa de calle y efectos personales, y no se permitirá a los trabajadores llevarla para su lavado a su domicilio particular”).

K) En la citada Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30-septiembre-1982 se detallan en su apartado 7 las reglas sobre control médico de los trabajadores, disponiendo que “Todos los trabajadores que manipulen amianto, en cualquier tipo de actividad, deberán someterse a control médico preventivo, de acuerdo con los siguientes criterios: a) Reconocimientos previos...; b) Re-

conocimientos periódicos: Los reconocimientos periódicos serán obligatorios para todos los trabajadores que estén en ambientes con posible riesgo de amianto.- La periodicidad será semestral, y como mínimo se harán las siguientes pruebas: Estudio radiológico: Según las indicaciones descritas para el reconocimiento previo, Exploración funcional respiratoria, comparándola siempre con las anteriores realizadas desde su ingreso en la Empresa, Estudios de cuerpos asbestóticos en esputos como índice de exposición, Exploraciones clínicas que el médico considere pertinente; c) Reconocimientos postocupacionales: Cuando un trabajador con antecedentes de exposición a fibras de amianto de diez años o más cese en la Empresa, bien por cambio de actividad o por jubilación, la Organización de los Servicios Médicos de Empresa velará para que a dichos trabajadores se les sigan realizando las revisiones periódicas anuales. El reconocimiento periódico de los obreros afectados de asbestosis deberá efectuarse con citología del esputo cada tres o cuatro meses, por su posible riesgo de cáncer bronquial.- En cualquiera de los reconocimientos citados, el hallazgo de alguno de los criterios diagnósticos que se exponen a continuación dará lugar a la remisión del paciente a un servicio especializado para un reconocimiento más minucioso...”.

L) En el Real Decreto 1351/1983 de 27-abril (BOE 27-05-1983) ya se prohíben determinados usos del amianto, estableciéndose, en su artículo único, que “Queda prohibido el uso del amianto en cualquiera de sus formas o preparaciones para el tratamiento filtrante o clarificador de sustancias alimentarias, materias primas o alimentos”.

M) La Orden de 31-octubre-1984, por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgo por amianto (BOE 07-11-1984) y se adapta la normativa hasta entonces existente a la Directiva de la Comunidad Económica Europea de 19-septiembre-1983. En su Preámbulo se explica que “Los peligros que para la salud de los trabajadores se derivan de la presencia de fibras de amianto en el ambiente laboral se concretan y manifiestan en una patología profesional específica que en forma explícita recoge nuestro vigente cuadro de enfermedades profesionales, aprobado por Real Decreto 1995/1978, de 12 mayo, al incluirse en el mismo tanto la asbestosis (apartado C.1.b) como el carcinoma primitivo de bronquio y pulmón y el mesotelioma pleural o peritoneal por asbesto (apartado F2).- La constatación de la realidad, gravedad y progresivo aumento de esta patología, consecuencia directa de la amplia utilización industrial de las diferentes variedades del asbesto, aconsejó una regulación de las condiciones en que se realizan los trabajos con amianto, que se plasmó en la Orden de 21 julio 1982 y la Resolución de 30 septiembre del mismo año, normativa hoy vigente sobre la materia y que supuso un indiscutible y notable avance en cuanto se refiere a la acción preventiva frente al riesgo profesional por amianto.- No obstante los continuos avances científicos y técnicos en este campo, las lagunas observadas en la actual normativa de 1982 y la conveniencia de adaptarla a la Directiva de la Comunidad Económica Europea de 19 septiembre 1983 aconsejan una actualización que se aborda en el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo por Amianto que ahora se aprueba”. En su articulado, se regulan, entre otros, los siguientes aspectos: a) “La concentración promedio permisible (CPP) de fibras de amianto en cada puesto de trabajo se establece en 1 fibra por centímetro cúbico, salvo para la variedad

crocidolita o amianto azul, cuya utilización queda prohibida” (art. 3.1); b) “Cuando las medidas de prevención colectiva, de carácter técnico u organizativo, resulten insuficientes para mantener la concentración de fibras de amianto dentro de los límites establecidos en el artículo 3 de este Reglamento se recurrirá con carácter sustitutorio o complementario al empleo de medios de protección personal de las vías respiratorias” (art. 7.1); c) “Las Empresas quedan obligadas a suministrar a los trabajadores los medios de protección personal necesarios, siendo aquellas responsables de su adecuada limpieza, mantenimiento y, en su caso, reposición, de tal modo que estos equipos individuales de protección se encuentren en todo momento aptos para su utilización y con plena garantía de sus prestaciones” (art. 7.4); d) “Queda rigurosamente prohibido a los trabajadores llevarse la ropa de trabajo a su domicilio para su lavado” (art. 8.8); e) “Reconocimientos periódicos. Todo trabajador en tanto desarrolle su actividad en ambiente de trabajo con amianto, se someterá a reconocimientos médicos periódicos. La periodicidad será anual para los trabajadores potencialmente expuestos o que lo hubieran estado con anterioridad y cada tres años para los que en ningún momento hayan estado potencialmente expuestos” (art. 13.4); y f) “Reconocimientos postocupacionales. Habida cuenta del largo período de latencia de las manifestaciones patológicas por amianto, todo trabajador con antecedentes de exposición al amianto que cese en la actividad con riesgo, ya sea por jubilación, cambio de Empresa o cualquier otra causa, seguirá sometido a control médico preventivo mediante reconocimientos periódicos realizados, con cargo a la Seguridad Social, en servicios de Neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria” (art. 13.5).

N) En la Orden de 31-marzo-1986 (por la que se modifica art. 13, control médico preventivo de los trabajadores, del Reglamento de trabajos con riesgo por amianto de 31-10-1984) (BOE 22-04-1986), se refuerzan los reconocimientos previos y los post-ocupacionales, que deberán ser realizados estos últimos específica y periódicamente “con cargo a la Seguridad Social, en Servicios de Neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria u otros Servicios relacionados con la patología del amianto”.

O) La Orden de 7-enero-1987 (sobre Normas complementarias del Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto —BOE 15-01-1987—), reduce la concentración promedio permisible “Para las operaciones y actividades comprendidas en la presente norma en las que la presencia del amianto en el ambiente de trabajo se debiera a razones distintas de las de su empleo o utilización, se establece con carácter excepcional un valor de 0,25 fibras por centímetro cúbico como concentración promedio permisible para la variedad crocidolita y ello sin perjuicio del empleo de medios de protección personal, de acuerdo con el artículo 7 del Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto...” (art. 4).

P) El Convenio 162 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad (adoptado el 24-06-1986 y ratificado por España el 17-07-1990), en el que, entre otros extremos (relativos a principios generales, medidas de prevención y de protección, vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, información y educación), se establece que “La legislación nacional

deberá prescribir las medidas que habrán de adoptarse para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.- La legislación nacional adoptada en aplicación del párrafo 1 del presente artículo deberá revisarse periódicamente a la luz de los progresos técnicos y del desarrollo de los conocimientos científicos” (art. 3); que “Los empleadores serán responsables de la observancia de las medidas prescritas” (art. 6); que deberá prohibirse la utilización de la crocidolita y de los productos que contengan esa fibra (art. 11.1) y la pulverización de todas las formas de asbesto (art. 12); o que “la autoridad competente deberá prescribir límites de exposición de los trabajadores al asbesto u otros criterios de exposición que permitan la evaluación del medio ambiente de trabajo” (art. 15.1); y, por último en relación a este concreto período temporal.

Q) La Orden de 26-julio-1993 (por la que se modifican los arts. 2, 3 y 13 de la Orden 31-10-1984 y el art. 2 Orden 07-01-1987 —BOE 05-07-1993— y se traspone al Derecho interno el contenido de la Directiva del Consejo, 91/382/CEE de 25-06-1991), prohíbe expresamente la utilización de la crocidolita o amianto azul cuya utilización queda prohibida, se establece en los siguientes valores: Para el crisotilo: 0,60 fibras por centímetro cúbico.- Para las restantes variedades de amianto, puras o en mezcla, incluidas las mezclas que contengan crisotilo: 0,30 fibras por centímetro cúbico.- 3. Queda prohibida la utilización de cualquier variedad de amianto por medio de proyección, especialmente por atomización, así como toda actividad que implique la incorporación de materiales de aislamiento o de insonorización de baja densidad (inferior a 1 g/cm<sup>3</sup>) que contengan amianto”.

**Cuarto.**—De la normativa expuesta, en relación con lo actuado en la presente litis, se deduce, —lo que no se cuestiona en la sentencia recurrida—, que han existido diversos incumplimientos empresariales de la normativa de prevención de riesgos laborales vigente en el período temporal en que el trabajador prestaba sus servicios en la referida factoría en la que se utilizaba asbesto. De los que, especialmente, deben destacarse los siguientes:

a) No consta que en la factoría en la que prestaba sus servicios el trabajador causante fallecido se realizaran mediciones de concentración de amianto en el ambiente, por lo que no es dable entender que se respetaran por la empleadora las normas en cada momento vigente sobre evaluación, control y medición del ambiente en el trabajo y sobre concentraciones máximas permitidas de fibras de amianto en los ambientes de trabajo, a las que se ha hecho anteriormente referencia (en especial y sucesivamente, los citados Decreto 792/1961, Decreto 2414/1961, Orden 9-marzo-1971, Orden 21-julio-1982, Orden 31-octubre-1984, Orden 7-enero-1987, Convenio 162 OIT y Orden 26-julio-1993);

b) No consta tampoco que en la referida factoría se adoptaran medidas de seguridad específicas frente a la exposición al amianto, pues, a pesar de existir un riesgo cierto de enfermedad profesional no existían sistemas generales de extracción de aire, los equipos de protección individual consistían exclusivamente en “mascarillas, guantes, caretas, cascos, etc.” y la ropa de trabajo tenían que lavarla en sus domicilios (en especial y sucesivamente

te, Orden 31-enero-1940, Orden 7-marzo-1941, Decreto 792/1961, Orden 9-marzo-1971, Orden 21-julio-1982, Orden 31-octubre-1984, Orden 7-enero-1987, Convenio 162 OIT, Orden de 26-julio-1993); y

c) Aunque se ha acreditado que *“Anualmente en la empresa se llevaban a cabo reconocimientos médicos, sin contener ninguna especificidad relativa a los riesgos de amianto”*, resulta que ya y como mínimo desde el año 1961 los reconocimientos médicos eran obligatorios para todas las empresas que debieran cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedad profesional y específicamente la *“asbestosis”*, tanto con carácter previo a su ingreso o de desempeño del puesto de trabajo de riesgo (*“al ingreso en labores con riesgo profesional asbestósico”*) como con carácter periódico durante el desarrollo de las funciones peligrosas e incluso con posterioridad al cese en el desempeño del puesto de trabajo de riesgo, existiendo normas concretas sobre asbestosis y la especificidad de los correspondientes reconocimientos, así como estableciéndose la obligación de reconocimientos médicos periódicos *“cada seis meses”* (en especial y sucesivamente, Decreto 792/1961 de 13-abril, Orden 12-enero-1963, Orden 21-julio-1982, Resolución Dirección General Trabajo 30-septiembre-1982, Orden 31-octubre-1984, Orden 31-marzo-1986, Convenio 162 OIT); y resulta que en la empresa no se realizaron los reconocimientos semestrales y de carácter específico para asbestosis exigibles conforme a la normativa entonces vigente.

**Quinto.**—1. Establece el art. 123.1 LGSS que *“1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”*.

2. En el presente caso existe base fáctica para afirmar, como se ha detallado, que, por una parte, el centro de trabajo carecía de los dispositivos de precaución reglamentarios, que no se habían observado, en lo esencial, las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador (arg. ex art. 123 LGSS); así como, por otra parte, que resulta indubitado que el fallecimiento del trabajador lo fue por enfermedad profesional por exposición al amianto durante largos años.

3. Como se ha adelantado, se suscita la cuestión de si puede o no entenderse que la enfermedad profesional se ha originado por la falta de condiciones de trabajo adecuadas derivadas del incumplimiento empresarial en orden a la adopción de las medidas exigibles de prevención de riesgos laborales, para lo que, en primer lugar, debe tenerse en cuenta lo establecido en el art. 386 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), conforme al cual *“A partir de un hecho admitido o probado, el tribunal podrá presumir la certeza, a los efectos del proceso, de otro hecho, si entre el admitido o demostrado y el presun-*

*to existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano”*.

4. La sentencia recurrida, a pesar de las constatadas infracciones empresariales de la correspondiente normativa de prevención de riesgos laborales que no se sancionaron en vía administrativa por aplicación del instituto de la prescripción (conforme al informe de la Inspección de Trabajo en que se fundamentan sus hechos declarados probados), llega a su conclusión exoneradora del recargo de prestaciones ex art. 123 LGSS a la empresa interpretando que no hay conexión entre la referida falta de medidas de seguridad y la enfermedad profesional originada por las condiciones existentes en el lugar de trabajo (exposición al amianto durante largos años), aplicando su genérica afirmación de que *“no toda enfermedad profesional o accidente de trabajo es debido a un incumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos laborales”*, lo que, como se razonará, entendemos que no es jurídicamente la solución mas correcta, siendo mas adecuada la interpretación de la normativa vigente, en especial del art. 123.1 LGSS, contenida en la sentencia de contraste.

5. Tratándose de enfermedad profesional, de una contingencia con desarrollo ajeno esencialmente a la conducta del trabajador, ante la constatada falta de las legales y reglamentarias medidas de seguridad en el desarrollo de un trabajo de alto riesgo de enfermedad profesional, —ya se ha indicado que, al menos, desde el Decreto de 10-enero-1947, creador del seguro de enfermedades profesionales, en el cuadro de enfermedades profesionales se incluye directa y expresamente la asbestosis—, no puede presumirse, tanto más ante la inexistencia de cualquier prueba objetiva en sentido contrario, la ineficacia total de las referidas medidas preventivas establecidas en las sucesivas normas imperativas que las han ido perfeccionando, —amparadas muchas de ellas en la experiencia y estudios técnicos sobre los condiciones de trabajo en las distintas circunstancias efectuadas o contrastadas en distintos países conforme a los continuos avances científicos y técnicos—, para prevenir, evitar o, como mínimo, disminuir los riesgos, pudiendo establecerse, en consecuencia, que entre los hechos admitidos o demostrados y el hecho *“presunto”* *“existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano”*, siendo correcto, por tanto, el razonamiento efectuado en la sentencia referencial en el sentido de que el *“nexo causal entre la falta de medidas de seguridad y la enfermedad... puede reputarse concurrente en el caso enjuiciado, puesto que de haberse cumplido las medidas preventivas, se hubiera podido razonablemente prevenir o impedir o al menos disminuir los efectos perniciosos de la exposición al agente que enfermó al trabajador”*.

6. Indudablemente es dable presumir, como viene efectuado gran parte de la doctrina jurisprudencial, que, en supuestos como el ahora enjuiciado, la conducta omisiva de la empresa supuso una elevación o incremento del riesgo de daño para el bien jurídico protegido por la norma, en este caso la salud de los trabajadores, elevando sustancialmente las probabilidades de acacimiento del suceso dañoso, como aquí ha ocurrido, lo que nos permite establecer la relación causal entre el conjunto de incumplimientos referido y la enfermedad profesional declarada por exposición continua al amianto, ante la certeza o máxima probabilidad que de haberse cumplido las prescripciones de seguridad exigibles el resultado no hubiese lle-

gado a producirse en todo o en parte. O, como se razona en nuestra STS/IV 30-junio-2010 (Sala General —rcud 4123/2008—), “*la propia existencia de un daño pudiera implicar —se ha dicho— el fracaso de la acción preventiva a que el empresario está obligado [porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable, o no protegió frente al riesgo detectable y no evitable]*”.

7. A idéntica conclusión se llega aplicando la jurisprudencia de esta Sala contenida, entre otras, en la referida STS/IV 30-junio-2010, conforme a la cual “*la exigencia de responsabilidad necesariamente ha de calificarse como contractual, si el daño es consecuencia del incumplimiento contractual*”, que “*La deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que actualizado el riesgo [AT], para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá —incluso— de las exigencias reglamentarias*” y que, en cuanto a la carga de la prueba, “*ha de destacarse la aplicación —análoga— del art. 1183 CC, del que derivar la conclusión de que el incumplimiento de la obligación ha de atribuirse al deudor y no al caso fortuito, salvo prueba en contrario; y la del art. 217 LECiv, tanto en lo relativo a la prueba de los hechos constitutivos [secuelas derivadas de AT] y de los impositivas, extintivos u obstativos [diligencia exigible], cuanto a la disponibilidad y facilidad probatoria [es más difícil para el trabajador acreditar la falta de diligencia que para el empresario demostrar la concurrencia de ésta]*” y que “*el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario [argumentando los arts. 1.105 CC y 15.4 LPRL], pero en todo estos casos es al empresario a quien le corresponde acreditar la concurrencia de esa posible causa de exoneración, en tanto que él es el titular de la deuda de seguridad y habida cuenta de los términos cuasiobjetivos en que la misma*

*está concebida legalmente*”. En efecto, en el presente caso, actualizado el riesgo de enfermedad profesional para enervar su posible responsabilidad el empleador (deudor de seguridad) había de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, lo que no efectúa ante la constatada existencia de falta de las preceptivas medidas de seguridad, pero además tampoco justifica que aun de haberse adoptado todas las medidas exigibles en la fecha de los hechos, el daño no se habría producido, lo que tampoco ha efectuado dado que la prueba de los hechos impositivos, extintivos u obstativos también incumbía al empresario como deudor de seguridad.

**Sexto.**—Por todo lo expuesto, procede, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, estimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la beneficiaria, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia de instancia; sin costas (art. 233.1 LPL).

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 Yolanda contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Madrid, en fecha 17-mayo-2010 (rollo 913/2010), recaída en el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de fecha 8-julio-2009, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 15 de Madrid (autos 28/2009), en procedimiento seguido a instancia de la Compañía “ALS-TOM TRANSPORTE, S.A.” contra la referida recurrente y el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el recurso de tal clase interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia de instancia; sin costas.

Este documento reproduce el texto distribuido por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), en cumplimiento de las condiciones generales de reutilización establecidas por el artículo 3.6 del Reglamento 3/2010, sobre reutilización de sentencias y otras resoluciones judiciales.

## CUESTIONES LABORALES



**Sucesión de contratos para obra o servicio determinado.** Consideración de un puesto de trabajo distinto en cada contrato dado que el trabajador en cada uno de ellos prestó servicios en centros de trabajo diferentes. Interpretación del artículo 12 del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Vizcaya. Voto particular.

**Sentencia TS de 25 de mayo de 2011, ILJ 1092/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. Calvo Ibarlucea**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Desde 1997 hasta 2009 el ahora recurrente prestó sus servicios como albañil a través de un contrato fijo de obra para dos empresas sucesivamente. Tras la desestimación en ambas instancias de la demanda que interpuso por despido, al considerarse que no existía fraude alguno en la

contratación temporal y que el actor no había prestado sus servicios en el mismo puesto de trabajo durante 24 meses en un período de 30 meses, no excediendo cada contrato el límite de tres años, el trabajador interpone ahora este recurso de casación para unificación de doctrina.

El Tribunal en primer lugar aprecia la necesaria contradicción entre las sentencias invocadas ya que en ambas se enjuicia la duración de contratos celebrados y resueltos una vez adoptada por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Construcción de Vizcaya de 5 de octubre de 2007, la decisión de modificar el artículo 12 de ese Convenio, quedando sustituido por el artículo 18 del Convenio General de la Construcción. La sentencia recurrida considera esencial la nueva redacción y basa decisión en que el centro de trabajo es determinante del puesto, por el contrario, la sentencia de contraste no tiene en cuenta esa modificación.

En el supuesto controvertido en los diferentes contratos los servicios fueron prestados en distintas obras, lo que se ajusta a la noción de puesto de trabajo que validada la permanencia en la empresa como fijo de obra sin que por ello el vínculo incurra en la naturaleza indefinida; así lo confirma el artículo 18 del Convenio General de la Construcción, que establece que «el puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, por la categoría profesional y por el centro de trabajo, de manera que cualquier variación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo»; lo mismo establece el nuevo artículo 12 del Convenio Provincial de Vizcaya, de forma que, según la sentencia, ha sido el legislador el que ha confiado a la negociación colectiva el complemento de la noción de puesto de trabajo a los efectos de lo que se entiende por cambio de éste.

En conclusión el Tribunal Supremo considera que la interpretación dada por la sentencia impugnada es la correcta pues es la que ha llevado a cabo la rectificación de su criterio, plasmado en la sentencia de contraste, que no tuvo en cuenta ni la modificación del artículo 12 del Convenio Provincial ni la del artículo 18 del Convenio General al menos como criterio orientador.

Frente a este fallo la Magistrada del Tribunal Supremo, D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahun, muestra su disconformidad y formula un Voto Particular considerando que el tema central del asunto es el análisis del concepto de «puesto de trabajo» a los efectos de señalar el límite de duración del contrato por obra o servicio determinado del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. La Magistrada estima que la conclusión alcanzada en la sentencia no es otra que la de que cada cambio de centro de trabajo supone el inicio de cómputo del tiempo, obviando los servicios anteriores prestados en la obra, como si se tratara de una relación nacida «ex novo», con ello se elude aplicar cualquier tipo de límite, tanto el del artículo 15.5, como el de los tres años, pues cada vez que el trabajador es cambiado de obra se considera una relación jurídica desvinculada de la anterior. Sostiene que el recurso debió ser estimado y casada y anulada la sentencia recurrida, considerando el despido improcedente con las consecuencia de ello derivadas.

-----

TEXTO DE LA SENTENCIA

-----

ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Con fecha 23 de octubre de 2009 el Juzgado de lo Social núm. Tres de Bilbao dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos: “1.º) D. Clemente con DNI núm. ... ha prestado servicios por cuenta de las empresas demandadas que constituyen grupo empresarial, FINAGA, S.A. y ABAROA, S.A. con la categoría profesional de OFICIAL DE SEGUNDA ALBANIL, y salario diario de 62,59 euros incluido prorrateo de pagas extraordinarias. 2.º) El actor ha estado vinculado a las mercantiles con los siguientes contratos de fijo de obra:

“— Con fecha 7-1-1997 suscribió con la empresa ABAROA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 3-7-1998.

— Con fecha 6-7-1998 suscribió con la empresa ABAROA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 22-9-1999.

— Con fecha 23-9-1999 suscribió con la empresa ABAROA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 19-2-2001.

— Con fecha 20-12-1999 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 28-2-2001.

— Con fecha 1-3-2001 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 14-9-2001.

— Con fecha 15-9-2001 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 18-6-2002.

— Con fecha 20-6-2002 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 30-9-2002.

— Con fecha 1-10-2002 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 21-9-2003.

— Con fecha 22-9-2003 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 2-5-2004.

— Con fecha 3-5-2004 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 30-4-2005.

— Con fecha 1-5-2005 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 23-6-2006.

— Con fecha 1-8-2006 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. contrato de trabajo de obra, que finalizó el 31-3-07.

— Con fecha 1-4-2007 suscribió con la empresa FINAGA, S.A. el último contrato de trabajo de obra, y cuyo objeto era: como Albañil con la categoría de Oficial de 2.<sup>a</sup> para trabajos propios de su categoría y oficio, en el centro de trabajo R-16 La Calzada 2 Urbanización, bloque A 32 V.V. libres; bloque B 32 V.V. Libres; Bloque C 32 V.V. Libres, Bloque D 32 V.V. Libres, que tendrán la consideración de un solo centro por cuanto forman parte de una única obra general en desarrollo de R-16 La Calzada 2 Balmaseda, hasta la finalización paulatina de los trabajos de albañilería de los Bloques A y B de la obra de Balmaseda R-16. Dicho contrato sufrió la última modificación en cuanto a su objeto, el 2 de marzo de 2009, pasando a partir de esa fecha a prestar sus servicios en los centros de trabajo denominados Bloque Plaza Zopimpa 49 v.v. VPL, Bloque Puente 48 v.v. VPL, Bloque Plaza Vial 54 v.v., Bloque Lube Andikollano 20 v.v., Bloque Lube Arriotxe v.v. VPL, Bloque Lube Vial 54 v.v., y Urbanización UE 06 Lube Lutxana, hasta la paulatina finalización de la albañilería de las viviendas de los bloques Plaza Vial, Plaza Zopimpa y Puente de Lutxana-Barakaldo. Cada uno de estos contratos de fijo de obra han sido indemnizados y finiquitados a la finalización del contrato correspondiente. El trabajador ha prestado servicios en las obras objeto de contrato, con las modificaciones que esos contratos han tenido. Los referidos contratos de fijo de obra no han superado el término de tres años cada uno de ellos con sus diferentes modificaciones. 3.<sup>a</sup>) El 12 de junio de 2009 por la mercantil FINAGA se comunica la finalización paulatina de los trabajos a realizar en la obra en la que el actor estaba destinado, por lo que el actor cesará en su actividad laboral el 17 de julio de 2009. La obra se encontraba finalizada. 4.<sup>a</sup>) El trabajador no ha ostentado cargo sindical en el último año. 5.<sup>a</sup>) Intentado acto de conciliación concluido sin avenencia el preceptivo acto conciliatorio.”

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: “Desestimar la demanda presentada por D. Clemente frente a las empresa ABAROA, S.A. Y FINAGA, S.A., absolviendo a las mismas de las pretensiones frente a ellas ejercitadas.”

**Segundo.**—La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la Abogada D.<sup>a</sup> CRISTINA PÉREZ BARRIENTOS actuando en nombre y representación de D. Clemente ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 23 de marzo de 2010, en la que consta el siguiente fallo: “Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por D. Clemente contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Tres de Bilbao dictada el 29 de octubre de 2009, en los autos de despido núm. 747/09, seguidos por el recurrente contra ABAROA, S.A.,

FINAGA, S.A. y FOGASA. Se confirma la sentencia. Sin costas.”

**Tercero.**—Por la Procurador D.<sup>a</sup> ESPERANZA APARICIO FLOREZ actuando en nombre y representación de D. Clemente se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada mediante escrito en el Registro General de este Tribunal el 18 de mayo de 2010. Como sentencia contradictoria con la recurrida se aporta la dictada con fecha 19 de mayo de 2009 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el Recurso núm. 915/2009.

**Cuarto.**—Por providencia de esta Sala de fecha 11 de enero de 2011 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días, habiéndolo verificado mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el 1 de febrero de 2011.

**Quinto.**—Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso PROCEDENTE. Instruida la Excm. Sra. Magistrado Ponente se declararon concluidos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de mayo de 2011.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—El demandante ha venido prestando servicios en virtud de contrato de fijo de obra desde el 7 de enero de 1997 hasta el 17 de julio de 2009 con Abaroa S.A. y Finaga S.A. sucesivamente. La sentencia recurrida desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y confirmó la sentencia desestimatoria de la demanda por despido partiendo de la inexistencia de fraude en la contratación temporal y porque el actor no ha prestado servicios en el mismo puesto de trabajo durante 24 meses en un período de 30 meses ni cada uno de los contratos excede del límite de tres años. Señala asimismo que con esta sentencia la Sala rectifica el criterio mantenido en la sentencia invocada por el recurso de Suplicación en orden al concepto de puesto de trabajo en relación a los contratos de fijos de obra, aceptando así el que los negociadores del convenio colectivo han asumido. El Convenio al que la sentencia se refiere es el de la Construcción de Vizcaya, el artículo aplicado es el 12.B. Por otra parte, la sentencia toma en consideración el contrato celebrado el 1 de agosto de 2006, concluido el 31 de marzo de 2007 y el que tuvo lugar el 1 de abril de 2007, finalizado el 17 de julio de 2009 para llegar a la conclusión de que el puesto de trabajo ha sido distinto en cada contrato al ser distintos los centros de trabajo.

Reurre el trabajador en casación para la unificación de doctrina y ofrece como sentencia de contraste la dictada el 19 de mayo de 2009 también por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

En la sentencia de comparación se estimó la demanda dirigida por otro trabajador frente a la empresa Finaga S.A. con servicios acreditados desde el 20 de diciembre de 1999 hasta el 10 de octubre de 2009, en virtud de sucesivos contratos denominados de obra. La sentencia referencial confirmó la estimación de la demanda hecha por la sentencia de instancia. Rechazado el primer motivo del recurso relativo al transcurso de más de veinte días entre la finalización de un contrato y la celebración del siguiente, examina la duración y circunstancias de ejecución de

los contratos celebrados vigente la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre.

La sentencia de contraste llega a una primera conclusión y es la de que no existe prueba alguna de que las obras para las que el actor era contratado fueran obras independientes, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa sino que obedecían a su actividad normal. En cuanto a la aplicación del artículo 18 del Convenio General del Sector de la Construcción y del artículo 12 del Convenio Provincial de Vizcaya 2.006-2.008 resuelve que, limitado por el citado artículo 12 a tres años el máximo del plazo en que pueden sucederse los contratos de trabajo de fijos de obra, aunque las funciones se desarrollen en diferentes centros de trabajo dentro de la misma provincia, no cabe entender que por el hecho de haber ejecutado su labor en diferentes obras estemos ante contratos diferentes y por tanto no sometidos al máximo de tres años.

En principio y para establecer el juicio de contradicción podría considerarse como un obstáculo la afirmación de la sentencia de contraste al apreciar fraude en la contratación temporal lo que no ocurre en la sentencia recurrida. Sin embargo, la desestimación del recurso de la empresa no vino fundada tan sólo en ese motivo sino también en la declaración de infracción del artículo 12 del Convenio Colectivo de aplicación, el mismo que en la recurrida, resolviendo que al ser el plazo máximo de sucesión de contratos de fijo de obra de tres años, aunque las funciones se desarrollen en diferentes centros de trabajo dentro de la misma provincia no por ello cabe reconocer la existencia de contratos diferentes, ni obviar el límite de tres años. Nada explica la sentencia acerca del concepto de diferente puesto de trabajo, lo que sí hace la sentencia recurrida al concretar que rectifica su doctrina anterior acerca del concepto de puesto de trabajo.

Concurre entre ambas sentencias la necesaria contradicción en los términos exigidos por el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral pues en ambas sentencias se enjuicia la duración de contratos celebrados y resueltos una vez adoptada por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Construcción de Vizcaya de 5 de octubre de 2007, publicada en el B.O.B. de 7 de diciembre de 2007, la decisión de modificar el artículo 12 del citado Convenio, quedando sustituido por el artículo 18, entre otros, del Convenio General de la Construcción. Mientras la sentencia recurrida considera esencial la nueva redacción y basa su decisión en que el centro de trabajo es determinante del puesto, la sentencia de contraste no tiene en cuenta dicha modificación.

**Segundo.**—El recurrente alega la infracción de los artículos 15-3.<sup>º</sup> y 56 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 12. B) del Convenio de la Construcción de Vizcaya (BOB, 9-6-2006), artículo 18 del Convenio General de la Construcción (años 2007-2011), artículo 15-5 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 43/2006 de 29 de Diciembre, y la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores y censura con ello que la sentencia no haya totalizado los periodos trabajados para la misma empresa en virtud de contratos sucesivos en los que el elemento diferenciador era el centro de trabajo ya que de esta forma, al no alcanzar ninguno de ellos una duración de 24 meses, sumados tampoco exceden de dicho límite, en tanto que a juicio del actor no es elemento diferenciador el centro de trabajo, y por lo tanto

deberán sumarse los periodos trabajados.

El recurrente analiza la modificación introducida en el artículo 12 del Convenio Colectivo Provincial de Vizcaya por la Comisión Paritaria así como el texto del artículo 18 del Convenio General de la Construcción, que a raíz de la modificación resulta reproducido en el texto de ámbito provincial, para llegar a la conclusión de que la interpretación dada por la sentencia no puede ser acorde con lo pretendido con la voluntad negociadora, tanto al redactar el artículo 18 del Convenio General como al adaptar el texto provincial. Con ello quiere significar que la noción de distinto puesto de trabajo debería ser identificable alguno distinto del anterior, que pueda el trabajador desempeñar dada su propia cualificación, dentro de los límites legales de la movilidad funcional regulada en el artículo 39-1 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo cierto es que en la sentencia se parte como hecho conforme de que en los diferentes contratos los servicios fueron prestados, con independencia de la categoría, en distintas obras, lo cual se ajusta plenamente a la noción de puesto de trabajo que valida la permanencia en la empresa como fijo de obra sin que por ello incurra el vínculo en la naturaleza indefinida.

Así se desprende de la lectura del artículo 18 del Convenio General de la Construcción cuyo tenor literal es el siguiente: *“El puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el trabajador; por la categoría profesional y por el centro de trabajo, de manera que cualquier variación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo”*.

De igual modo, la nueva redacción dada al artículo 12 del Convenio Provincial de Vizcaya dice que —el ingreso al trabajo— que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General —será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad de manera que cualquier modificación a alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo”.

Ha sido el legislador el que ha confiado a la negociación colectiva, atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, el establecimiento de los requisitos necesarios. Esa misma negociación colectiva es la que ha completado la noción de puesto de trabajo a los efectos de lo que se entiende por cambio del mismo.

Sentadas las bases anteriores, la interpretación dada por la sentencia se presenta irreprochable, habiendo sido la resolución impugnada la que ha llevado a cabo la rectificación de su criterio, plasmado en la sentencia de contraste, la cual no tuvo en cuenta ni la modificación del artículo 12 del Convenio Provincial ni la del artículo 18 del Convenio general al menos como criterio orientador.

Por todo lo anteriormente razonado procede entender que la buena doctrina fue la aplicada en la sentencia recurrida debiendo desestimar el recurso, sin que haya lugar a la imposición de las costas en aplicación del artículo. 233 de la Ley de Procedimiento Laboral.

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 Procurador D.<sup>º</sup> ESPERANZA APARICIO FLOREZ actuando en nombre y representación de D. Clemente contra la sentencia de fecha 23 de marzo de 2010, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en recurso de suplicación núm. 3326/2009, formulado contra la sentencia de fecha 29 de octubre de 2009, dictada por el Juzgado de lo Social núm. Tres de Bilbao, en autos núm. 747/2009, seguidos a instancia de D. Clemente contra ABAROA, S.A., FINAGA, S.A. y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL sobre DESPIDO. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala 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.

*Voto Particular*

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA LA MAGISTRADA EXCMA. SRA. D.<sup>ª</sup> M.<sup>ª</sup> María Lourdes Arastey Sahun DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL Art. 260.2 DE LA LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL RESPECTO DE LA SENTENCIA DE FECHA 25 DE MAYO DE 2010, DICTADA EN EL RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA N.<sup>º</sup> 1907/2010.

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 205 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina número 1907/2010 para sostener la posición que mantuve en la deliberación, acogiéndome de esta forma a lo dispuesto en los arts. 206.1 LOPJ y 203 LEC.

Con la mayor consideración y respeto, discrepo del criterio adoptado por la mayoría de la Sala y entiendo que el recurso debió haber sido estimado.

Este Voto Particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

**Primero.**—Se trata de analizar aquí cual deba de ser el concepto de “puesto de trabajo” a los efectos de señalar el límite de duración del contrato por obra o servicio determinado que se fija en el art. 15. 5, E.T.

En la relación aplicable al caso (anterior a la vigente, tras la Ley 35/2010) se establecía:... *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo los trabajadores que en un periodo de tres meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.*

*Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos*

*de ese carácter, con o sin solución de continuidad incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.*

*Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.”*

Las conclusiones que se extraen del precepto legal son:

- a) que solo la contratación por puesto de trabajo distinto permitirá reanudar el cómputo del plazo máximo legal.
- b) que la intervención que el legislador permite a la negociación colectiva tiene un cariz restrictivo —dirigido a evitar que la temporalidad se consolide cambiando al trabajador destinado al mismo puesto—, sin que haya delegación para la ampliación de los plazos máximos legales.

Mi primera discrepancia con la sentencia de la mayoría se apoya en esta segunda cuestión, pues se sostiene en ella que el legislador ha confiado a la negociación colectiva el establecimiento de los requisitos necesarios para este tipo de contrato, con referencia a la inclusión de las características del puesto de trabajo y, ciertamente, hay en el texto legal específicas remisiones al papel de la negociación colectiva, pero éstas se ciñen a dos aspectos concretos y explícitos: a) la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza [art. 15. 1 a) E.T., y lo antes indicado en el art. 15. 5 párrafo segundo].

Por tanto, no es la definición de puesto de trabajo lo que puede servir para delimitar el campo de la contratación temporal más allá de lo que han fijado las disposiciones, de rango legal.

**Segundo.**—La opinión mayoritaria entiende que el Convenio General de la Construcción —del que el provincial de Vizcaya se hace eco en su art. 12—, aplicable al caso, al definir el concepto de puesto de trabajo, configura un presupuesto normativo del que debe partirse insoslayablemente al examinar el límite temporal del art. 15. 5 E.T.

En el art. 18 del Convenio Estatal se señala: *“el puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el trabajador; por la categoría profesional y por el centro de trabajo, de manera que cualquier variación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo”.*

**Tercero.**—Recordemos que el Convenio de la Construcción contiene la particularidad de permitir el cambio de obra (el llamado contrato “fijo de obra”), siempre que exista acuerdo expreso, durante un período máximo de tres años consecutivos. De este modo se está partiendo de la existencia de un mismo contrato al que la alteración del lugar de prestación de servicios no impide su consideración unitaria y al que, en suma, se le aplicará el límite máximo computando los servicios desde el inicio en la primera obra.

Es relevante, al respecto, la expresión utilizada por el art. 12.b) 3 del Convenio Colectivo de Bizkaia, tras la modificación operada en 2007, pues, al regular el contrato fijo de obra, señala que, pese a la prestación de servicios en distintos centros de una misma provincia, se mantiene “el carácter de único contrato”.

Sin embargo, la conclusión a la que llega la mayoría, confirmando el criterio de la sentencia recurrida, es la de

que cada cambio de centro de trabajo supone el inicio del cómputo del tiempo, obviando los servicios anteriores prestados en otra obra, como si de una relación nacida ex novo se tratara. Con ello se elude aplicar cualquier tipo de límite, tanto el del art. 15.5 E.T., como el de los tres años; pues cada vez que el trabajador es cambiado de obra se considera una relación jurídica desvinculada de la anterior.

Con el debido respeto a la Sala, entiendo que la solución alcanzada conduce al absurdo: acaba por afirmarse que cada obra es autónoma e independiente del historial inmediato anterior en un convenio que, precisamente, permite que la contratación para una obra admita el cambio de obra.

El recurso debió ser estimado, tal y como sostuvo el Ministerio Fiscal en su informe, y casada y anula la sentencia recurrida. La doctrina correcta era, en mi opinión, la que se plasma en la sentencia de contraste y, por ello, debía haberse resuelto el debate de suplicación en sentido favorable al recurso del trabajador, con la consiguiente revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 5 de los de Bilbao de 29 de octubre de 2009 (autos 747/09) y estimación de la demanda inicial. Ello suponía la declaración de despido improcedente con condena a la empresa a la opción entre readmisión o indemnización y al pago de los salarios de tramitación en los términos del art. 56 E.T.

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 SINDICALES



**Libertad sindical:** Discriminación, inclusión en un ERE de un número muy elevado de afiliados de SCT teniendo en cuenta el número de afectados. Inversión del principio de carga de la prueba.

### Sentencia TSJ de Cataluña 1 de abril de 2011, ILJ 1108/2011

Ponente: **Excma. Sra. Pode Vidal**

#### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

En este recurso se trata de determinar si la especial afectación en un ERE de los miembros de un sindicato supone o no una vulneración del derecho a la libertad sindical.

Entre los hechos valorados por el Tribunal destaca la circunstancia de que previamente al ERE cuestionado, la demandante junto a otros miembros de la comisión ejecutiva del sindicato que representaban, fueron objeto de un despido disciplinario, despido que se declaró nulo por vulneración del derecho a la libertad sindical; no obstante, mientras se dilucidaba la anterior cuestión, la empresa «ad cautelam», incluyó a la demandante en el ERE, para el caso de que no se diera lugar a la extinción de su contrato laboral por el despido disciplinario previo. Esta circunstancia es considerada por el Tribunal, al igual que lo fue en la Instancia, como un indicio claro de que la decisión que ahora se enjuicia también constituye una represalia por la actitud sindical de la trabajadora, representante de un sindicato que se mostró especialmente crítico en la tramitación del ERE y que se negó a la suscripción del acuerdo en el período de negociación.

La sentencia recuerda que cuando una de las partes alega una vulneración de derechos fundamentales corresponde a esa parte identificar el móvil discriminatorio, sin que sea admisible la prueba de presunciones, por lo que aquella deberá incluir en el debate elementos suficientes indiciarios de la discriminación o de la infracción de derechos fundamentales; ante la presentación de esos indicios de producirá la inversión de la carga de la prueba y corresponderá entonces a la empresa acreditar la existencia de una causa real, objetiva y razonable que justifique el trato diferente.

En este caso como hemos dicho la inclusión en el ERE de un número tan elevado de afiliados al sindicato, constituye indicio suficiente de discriminación por lo que procede la inversión citada y en esta textura la empresa no ha acreditado que la trabajadora reúna los requisitos precisos para ser incluida en el ERE.

Otro de los aspectos fundamentales examinados en la sentencia es el relativo a la garantía de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores. Sobre este aspecto, recordando

la jurisprudencia constitucional sobre la materia, la Sala reitera que no se trata de un privilegio sino que el objeto de la garantía es tutelar la representación de los trabajadores, es una consecuencia directa del interés colectivo que se pretende tutelar, protegiendo al representante de determinadas elecciones empresariales que le pudieran perjudicar; en cualquier caso, recuerda que se trata de una garantía relativa que no puede actuar cuando desaparecen todos los puestos de trabajo, ya que entonces no habría una alternativa de selección; la garantía se hará efectiva cuando existan varios puestos de trabajo sobre los que se proyecte el efecto de la causa extintiva y, en ese caso, la garantía excluirá el elemento de selección y obligará a que ésta opere sobre los elementos restantes.

## TEXTO DE LA SENTENCIA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Con fecha 27-5-09 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 22 de octubre de 2009 que contenía el siguiente Fallo:

Que estimando la pretensión principal de la demanda formulada por doña Zaida, a la que se adhirió como coadyuvante activo voluntario el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones, en procedimiento en el que ha sido parte el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro nulo radical, por vulneración de derecho a la libertad sindical, el despido objetivo colectivo articulado sobre la misma con efectos de 18/04/2008, condenando a la demandada CABLEEUROPA S.A.U. a estar y pasar por tal declaración y a readmitir a la actora en el mismo puesto y condiciones de trabajo que regían antes de producirse el despido con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de efectiva readmisión a razón de salario mensual de 2.016,34 euros y que, al momento de su dictado, ascienden a suma de 12.366,88 euros.

La cantidad final generada en concepto de salarios de trámite podrá compensarse con la indemnización que, por despido objetivo, percibió la actora, hasta la cantidad concurrente, debiendo reintegrar esta, a la empresa, el exceso si el exceso tiene efectiva manifestación.

Aclarado por Auto de fecha 5 de noviembre de 2009, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: “Dispongo que debo aclarar y aclaro la sentencia en el sentido que debe constar como comparecido en el acta del juicio el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones y la adhesión de esta parte a la demanda presentada por la actora.”

**Segundo.**—En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1.º La actora doña Zaida, titular de DNI N.º NUM000, con una antigüedad que data de 01/07/1999 y percibiendo salario mensual, con inclusión de pagas extras y media mensual de retribución variable, de 2.016,34 euros, viene prestando servicios por cuenta y orden de la empresa CABLEEUROPA S.A.U.

La empresa se dedica a la actividad de telecomunicaciones, tenía como anterior razón social AUNA TELECOMUNICACIONES S.A.U., y junto con TENARIA, S.A., se integra en el grupo empresarial denominado “GRUPO ONO”.

A la fecha que se referirá contaba con 4.251 trabajadores, de ello 441 adscritos al centro de trabajo de Barcelona y unos 600 afiliados al sindicato STC.

2.º La actora comenzó la prestación de servicios para la empresa RETEVISIÓN, S.A., tras haber suscrito contrato de trabajo temporal en prácticas para prestar servicios como Técnico Especialista en Delineación.

Tras varias prorrogas, con efectos de 01/07/2001, el contrato novó en indefinido.

Tras fusión, por absorción, en 2002, de RETEVISIÓN, S.A. por AUNACABLE S.A., de la que resultó la empresa AUNA TELECOMUNICACIONES, S.A.U., esta última fue absorbida, en 2005, por CABLEEUROPA S.A.U.

Tras la primera absorción y aplicación de nueva norma colectiva tiene reconocida la categoría de grupo 8, técnico de servicios generales.

La prestación de servicios lo ha sido con adscripción a la Dirección de Servicios Generales e Inmuebles.

Y dentro de esta a la Unidad de Negocio de Gestión de Espacios, de la Dirección General de Catalunya y Valencia, con sede en el centro de trabajo que la demandada tiene en Barcelona.

Las labores realizadas por la actora, desde siempre y en referencia a la totalidad de demarcaciones territoriales, han sido las de gestión de los traslados de las oficinas de la empresa cuando estos se producían, la actualización de planos en los distintos movimientos realizados en las sedes o centros de trabajo de la demandada, la optimización del espacio en cada oficina y en los traslados y nuevas ubicaciones y la gestión y actualización de las bases de datos de los distintos espacios.

3.º La actora está afiliada al Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones, en adelante STC, y, desde el 15/04/2008, forma parte del Comité de Empresa del centro de trabajo de Barcelona. Asimismo es miembro del Comité de Seguridad y Salud de la empresa en Barcelona. Ha participado en la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo de empresa.

La constitución de la Sección Sindical de STC en la demandada tuvo lugar el 29/01/2004, siendo la actora designada Secretaria General.

Fueron elegidos ocho trabajadores como miembros de la Ejecutiva de la Sección Sindical, entre ellos la actora, siéndole notificada tal circunstancia a la empresa, fehacientemente, el 03/10/2007.

Entre marzo y abril de 2008 se celebraron elecciones sindicales en la empresa, que cuenta con alrededor de 4.200 trabajadores, habiéndose resultado reparto de representantes con la siguiente dimensión: 69 de UGT

(37,3%), 62 de STC (33,5%), 42 de CCOO (22,7%), 6 de APLI (3,2%) y 6 de CGT (22,7%).

4.º El 23/12/2008 la actora fue objeto de despido por causa disciplinaria, e impugnado en vía judicial la demanda fue estimada por sentencia del Juzgado de lo Social n.º 26 de Barcelona, de fecha 20/04/2009, dictada en autos seguidos al n.º 35/2009 y que no es firme en derecho, que lo declaró nulo, por vulneración de su derecho fundamental a la libertad sindical.

También fueron, a lo largo de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2009, objeto de despido disciplinario otros seis trabajadores miembros de la Ejecutiva de la Sección Sindical de STC. En todos los casos se ha dictado sentencia declarando nulos, por vulneración de derecho a la libertad sindical, los despidos, por sentencias cuya firmeza no consta.

5.º Con efectos de 27/10/2008 la demandada y TENARIA S.A., iniciaron la tramitación de expediente de regulación de empleo, para obtener autorización administrativa para el despido colectivo de 1.298 trabajadores de la plantilla, por causas económicas y organizativas.

EL 29/10/2008 se inició período de consultas, con la representación legal de los trabajadores.

El 16/12/2008, las partes dieron por concluido el período de negociaciones sin acuerdo y se emplazaron para suscribir el acta de desacuerdo el siguiente 22/12/2008.

No obstante la negociación continuó y el 16/01/2009 se alcanzó acuerdo entre la empresa y la representación legal mayoritaria de los trabajadores, los seis representantes por UGT y CCOO, para la extinción del contrato de un máximo de 988 trabajadores que aún no contasen con 52 años de edad. No se adhirieron al acuerdo los 5 representantes por STC, APLI y CGT.

El acuerdo establecía que se ejecutaría en el período máximo de tres meses y que, para la determinación circunstanciada de los trabajadores afectados, después del criterio de afectación voluntaria, al que la empresa podría ejercitar veto, "la empresa tiene la responsabilidad de la designación del personal sujeto a la regulación de conformidad con los criterios de afectación definidos... y de conformidad con lo plasmado en la Memoria y Plan de Negocio a los que hace expresa referencia y que deben entenderse como parte integrante del presente acuerdo", y que "se hará en base a la pertenencia a los distintos departamentos afectados por el Expediente de Regulación de Empleo".

5.º Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, de fecha 19/01/2009 y dictada en ERO 83/2008, autorizó, a la demandada y a TENARIA S.A., la extinción de los contratos de trabajo de hasta un máximo de 988 trabajadores distribuidos entre las dos empresas, en el plazo máximo de tres meses "en base a los términos, forma y condiciones del Acta de Cierre CON ACUERDO del período de consultas, alcanzando Acuerdo Final, el día 16 de enero de 2009, por el voto favorable de la Representación de la Empresa y de la mayoría de la Representación de los Trabajadores".

A la resolución se adjuntaba Acta del Acuerdo de 16/01/2009 y de la solicitud final de las empresas.

6.º El 18/04/2008 y con iguales efectos se participó a la actora, "ad cautelam" y a la espera de lo que resultase del procedimiento por despido disciplinario antes referido, su despido objetivo, haciendo uso de la autorización

que contenía la resolución administrativa, y con iguales efectos.

La comunicación decía, textualmente: "Muy Sra mía. Por medio de la presente, le hago entrega de una copia de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de enero de 2009, en virtud de la cual se homologa el acuerdo alcanzado el pasado día 16 de enero de 2009 con la representación legal de los trabajadores, en el Expediente de Regulación de Empleo para la extinción de un máximo de 988 contratos de trabajo de la plantilla de Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA) por causas económicas y organizativas. Los criterios y fundamentación en base a los que se ha decidido la amortización necesaria de su puesto de trabajo y que constan en la documentación formal preentada ante dicho organismo laboral, son los siguientes:

Generales: dado que el actual Expediente de Regulación de Empleo se fundamenta en causas económicas y organizativas derivadas de adaptar la organización a unos niveles de operación menores, quedan afectados aquellos trabajadores que ocupen puestos excedentarios como consecuencia de la implementación de la nueva estructura organizativa.

Esto es, se atenderá a criterios de amortización de puesto de trabajo, siendo los trabajadores que ocupan los puestos afectados por la reducción operativa aquellos que se incluirán en el Expediente.

La empresa busca así que permanezcan aquellos trabajadores que desempeñan funciones con mayor contribución en la situación actual, garantizando de esta forma la continuidad de trabajo con aportación de valor y necesario para conseguir los resultados esperados.

Por función. Específicas Gestión de inmuebles y Servicios Generales:

El área de SSGG, también adscrita a la Dirección de Organización y Medios también mantiene los retos de conseguir reducciones de costes incrementales ne un eneronno adverso.

Es de señalar la criticidad en el ahorro de costes del apartado de inmuebles, que se espera sea de entre 1-3 millones de € en el año 2009, especialmente en el contexto acutal de crisis inmobiliaria.

Esta siituación nos hará buscar una mayor eficiencia en la utilización de nuestros recursos.

Disminuiremos el número de edificios ocupados y las superficies con presencia de empleados.

Con base en dicha Resolución y a los criterios anteriormente reseñados, le comunicamos que con efectos del día de la fecha de la presente comunicación cesará Vd. en el puesto de trabajo que desempeñaba en esta compañía, dándose por resuelto su contrato de trabajo, con derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en los términos que quedan reflejados en la Resolución Administrativa.

No obstante todo ello será de conformidad con lo que disponga el Juzgado de lo Social numero 26 de Barcelona en los autos 35/2009 en la sentencia que en su día dicte, en el caso de que se declare nulo o improcedente el despido comunicado a la trabajadores en su día.

Por otra parte, en el caso de que el Juzgado de lo Social declare la procedencia del despido, la presente comunicación no tendrá efectividad ni virtualidad jurídica alguna, toda vez que el vínculo contractual ya habría sido extinguido con anterioridad y con efectos del día 23 de diciembre de 2008.

Por último y respecto a la citada indemnización, así como la liquidación de partes proporcionales de pags extra y demás conceptos salariales devengados hasta el día de la fecha, se encuentran a su disposición en las oficinas de la Compañía.

Asimismo se informa al interesado que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, a partir del día siguiente al de efectos de la decisión extintiva o al de disfrute de las vacaciones pendientes, Vd. se encontrará en situación legal de desempleo.

7.º La actora fue incluida en la relación de trabajadores afectados que se aportó a la Autoridad Laboral y a la misma fue abonada la indemnización pactada y aprobada, que ascendió a 32.192,03 euros brutos.

8.º Se han visto afectados por la extinción que contiene la resolución administrativa los siguientes representantes de los trabajadores: 8 pertenecientes al sindicato CCOO, 1 al sindicato UGT y 14 al sindicato STC, entre ellos la actora.

Los representantes pertenecientes al sindicato CCOO, en todos los casos, fueron readmitidos tras el cese, aún ocupando distintos puestos de trabajo, o percibieron, tras conciliación, superior indemnización a la pactada.

9.º En la nueva organización empresarial el puesto de trabajo desempeñado por la actora, de gestión de espacios, ha sido amortizado.

Las labores de realización de proyectos de delineación y de distribución de espacios ha sido externalizada y encargada a la empresa OFITA S.A.

La Dirección de Servicios Generales ha visto sustancialmente disminuida su dimensión que se ha centralizado, en su mayor parte, en Madrid, eliminando la relevancia que, hasta la reestructuración, tenían las distintas direcciones territoriales que se han reducido a dos: la norte y la este.

No obstante se mantiene el centro de trabajo de Barcelona que presenta infraestructura donde se realiza labor de gestión de espacios, gestión de edificios, planificación de proyectos y atención y seguimiento de contratos suscritos con terceros en este ámbito.

10.º Formuló papeleta de conciliación ante organismo administrativo competente, el 13/05/2009, cuyo acto resultó celebrado sin avenencia, el 03/06/2009, y demanda, reproduciendo la pretensión, el 26/05/2009, que, en turno de reparto, correspondió a este juzgado.

A la acción se adhirió como coadyuvante activo voluntario el sindicato STC.

Tercero.—Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada Cableuropa, S.A.U., que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—Con carácter previo al examen del recurso de suplicación formulado por la representación de CABLEUROPA S.A.U., debemos resolver acerca de la aportación de documentos interesada por medio de otrosí segundo, consistentes en sentencias de un Juzgado de lo Social de Logroño y de la Sala Social del TSJ de Madrid, la primera de ellas referida a la empresa TENARIA S.A. y la segunda relativa al despido de un trabajador de la de-

mandada en Madrid, alegando la empresa que se trata de documentos que cumplen los requisitos exigidos por el artículo 231 de la LPL en relación con el artículo 270 de la LEC.

Ninguna posibilidad de éxito puede tener la pretensión, puesto que el artículo 231 de la LPL establece como regla general la inadmisión de documento alguno, ni alegaciones, que no resulten de los autos, siendo excepcional la posibilidad de admisión cuando se trate de documentos que cumplan los requisitos del artículo 270 de la LEC, siendo imprescindible, en todo caso, que contengan elementos decisivos para la resolución de la litis, característica que en modo alguno puede predicarse de las sentencias dictadas por otros órganos judiciales y relativas a otros trabajadores, a lo que debemos añadir la doctrina unificada contenida en la Sentencia de Sala General del TS de 5 de diciembre de 2007, cuyo fundamento jurídico cuarto dispone:

“1) Que en los recursos extraordinarios de suplicación y casación, incluido el de casación para la unificación de doctrina, los únicos documentos que podrán ser admitidos durante su tramitación serán los que tengan la condición formal de “sentencias o resoluciones judiciales o administrativas” firmes y no cualesquiera otros diferentes de aquellos.

La admisión de dichos documentos viene igualmente condicionada a que: a) la sentencias o resoluciones hayan sido dictadas o notificadas en fecha posterior al momento en que se llevaron a cabo las conclusiones en el juicio laboral de instancia. b) que serán admisibles si, además, por su objeto y contenido aparecieran como condicionantes o decisivas par resolver la cuestión planteada en la instancia o en el recurso, y c) en el caso de que no se trate de documentos de tal naturaleza o calidad, deberán ser rechazados de plano, y serán devueltos a la parte que los aportó, sin que puedan por lo tanto ser tenidos en cuenta para la posterior resolución que haya de dictar la Sala.

2) Los documentos que por reunir aquellos requisitos previos hayan sido admitidos y unidos a los autos producirán el efecto pretendido por la parte sólo en el caso de que la producción, obtención o presentación de los mismos no tenga su origen en una actuación dolosa, fraudulenta o negligente de la propia parte que pretende aportarlos; lo cual será valorado en la resolución (auto o sentencia) que proceda adoptar en definitiva.

3) Cuando el documento o documentos aportados reúna todas las anteriores exigencias la Sala valorará en cada caso “el alcance del documento” —art. 271 LEC— en la propia sentencia o auto que haya de dictar, como se ha hecho en el presente caso.”

En aplicación de la referida doctrina debe ser rechazada la incorporación y toma en consideración de las dos sentencias mencionadas.

**Segundo.**—El primero de los motivos de suplicación que formula la empresa se dirige, con amparo en el apartado b) del artículo 191 de la LPL, a la revisión de la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, interesando la modificación del contenido de los ordinales segundo, octavo y noveno, así como la adición de un nuevo hecho probado, como ordinal undécimo, con el contenido que es de ver en el escrito de formalización del recurso.

En relación con el hecho probado segundo, postula la recurrente la adición de dos nuevos párrafos, para dejar constancia, por una parte, que el resto de compañeros de

la Dirección de Servicios Generales e Inmuebles tienen una categoría profesional distinta a la del grupo 8, y que las funciones realizadas por la actora eran acordes con su capacitación profesional, como técnico especialista en delineación, correspondiéndose con las funciones para las cuales había sido contratada.

En primer lugar debemos rechazar la adición final postulada, al no ser más que una redundancia innecesaria, puesto que el primer párrafo del ordinal segundo ya reseña con toda claridad cuál es la categoría de la demandante (técnico especialista en delineación) y la descripción de funciones es suficientemente amplia y clarificadora, por lo que las adiciones postuladas nada aportan en orden a la exposición fáctica.

En cuanto a la determinación del grupo profesional de los restantes integrantes de la Dirección General, invoca la empresa el contenido de la documental obrante a los folios 1484 a 1487 de las actuaciones, documentos que en modo alguno permiten conocer si esas personas son o no compañeros de departamento de la actora, como tampoco el grupo profesional, al tratarse de un documento elaborado por la empresa.

Respecto del contenido del hecho probado octavo, pretende la empresa la supresión del párrafo 2.º, en el que se indica que otros afiliados a CCOO fueron afectados por el ERE, todos los cuales, bien fueron readmitidos, bien percibieron tras conciliación superior indemnización a la pactada, propugnando que se identifiquen dos concretos trabajadores de CCOO que cesaron por ERE, con base en la documental obrante a los folios 699 y 1531 a 1543 de las actuaciones, así como en la grabación del juicio de otro empleado, invocación ésta última que debe ser rechazada de plano, dado que las manifestaciones vertidas en la vista oral, sea por las partes, sea por los restantes intervinientes, no tienen el carácter de prueba documental, ni pericial, únicas que, como sin duda le consta a la recurrente, resultan aptas a efectos probatorios.

En todo caso, la modificación es improcedente, por cuanto la sentencia ya deja constancia de que han existido otros afiliados al mismo sindicato afectados por el ERE, si bien se indica que, en todos los casos, a excepción de la actora, bien se ha procedido a la readmisión, bien se ha procedido a la extinción con una indemnización superior a la del ERE pactada en conciliación, de modo que no se detecta error alguno en la valoración de la prueba por parte del Juez “a quo”.

Interesa la empresa la supresión en el hecho probado noveno, párrafo cuarto, de la afirmación de que en Barcelona se mantiene la labor de “gestión de espacios”; invoca la recurrente una numerosísima documental, consistente en organigrama de servicios generales e inmuebles, folios 1028 a 1035, comparado con el organigrama de la dirección de servicios generales obrante a los folios 1390 a 1411, y los folios 1474-1475, insistiendo en que de la lectura de los mismos se deriva que la gestión de espacios ha desaparecido de la empresa, si bien no indica cuál sea, dentro de esos más de 30 documentos cuál es el que evidencia dicha supresión, por lo que no podemos acceder a la supresión interesada, al no quedar acreditada la misma.

Finalmente, interesa la empresa la incorporación de un nuevo hecho probado, como ordinal undécimo, en el que se indique las causas y criterios de afectación del ERE atendiendo al plan de acompañamiento y a la memoria económica, indicación de los objetivos señalados en el referido plan de acompañamiento, y las medidas a adoptar

en cada dirección de negocio, mediante transcripción no literal de los documentos invocados, con un redactado que incluye juicios de valor y datos no fácticos, por todo lo cual debe ser rechazada la pretensión, con desestimación íntegra del motivo de revisión fáctica formulado.

**Tercero.**—En sede de censura jurídica, por el cauce del apartado c) del artículo 191 de la LPL, denuncia la recurrente la infracción por la sentencia de instancia del artículo 51 del ET en relación con el RD 43/1999, en segundo término se afirma el cumplimiento de los artículos 51.7 y 68.b) del ET y, finalmente, la inexistencia de vulneración de los artículos 12 y 15 de la LOLS en relación con el artículo 28 de la CE, así como la inexistencia de vulneración del artículo 17 del ET en relación con el artículo 24 de la CE.

No deja de ser curioso que la empresa utilice el recurso de suplicación para negar la existencia de determinadas infracciones legales por su parte, cuando el objeto definido por el artículo 191 c) de la LPL es la denuncia de las infracciones de normas sustantivas o jurisprudencia cometidas en la sentencia de instancia, pero a pesar de tal peculiaridad resulta obvia la discrepancia de la recurrente con la calificación de nulidad por vulneración de derechos fundamentales, siendo imprescindible para una adecuada resolución tomar en consideración los hechos enjuiciados y los antecedentes existentes en esta Sala de lo Social.

Conforme al relato fáctico de la sentencia de instancia, la empresa participó a la demandante en fecha 18 de abril de 2008, “ad cautelam” y a la espera de lo que resultase del previo procedimiento por despido disciplinario, su inclusión en el ERE autorizado por Resolución de 19 de enero de 2009; el despido disciplinario al que se refería la empresa ha sido definitivamente enjuiciado por esta Sala, que mediante Sentencia de 1 de diciembre de 2009, dictada en R.S. n.º 5222/2009, confirmando la declaración de nulidad, por vulneración del derecho a la libertad sindical, del despido de la trabajadora, conclusión a la que llegamos tras advertir la cronología de cómo se gesta el despido y que se resume en el fundamento jurídico décimo de nuestra sentencia, en el sentido de constatar que el despido se produce pocos días después de que se constata-se la falta de acuerdo en el período de negociaciones del ERE, siendo la trabajadora miembro del comité de empresa y del sindicato STC, que se mostraba especialmente reivindicativo y no se adhería al acuerdo finalmente pactado con el resto de sindicatos, prestando especial atención a la circunstancia de que el expediente disciplinario por los hechos que se imputaban entonces a la trabajadora se archivó el 31 de octubre de 2008, acordándose volver a impulsar la actuación disciplinaria precisamente durante el proceso negociador.

Por otra parte, también esta Sala se pronunció en el mismo sentido en relación con el despido disciplinario de otro trabajador de CABLEUROPA S.A.U., integrante de la comisión ejecutiva del sindicato STC, en Sentencia de 10 de diciembre de 2009, dictada en R.S. n.º 4318/2009, en la que también se insiste en la acreditación de que el despido, fundado en comportamientos conocidos por la empresa desde meses atrás, sin que tomase medida disciplinaria alguna, se pone en marcha coincidiendo con la oposición del sindicato STC a la suscripción de un acuerdo en el marco del ERE, y constatándose el despido disciplinario, por faltas similares, de otros miembros de la comisión ejecutiva del referido sindicato, también

declarados nulos, así en otra de las Sentencias de esta Sala, de 4 de diciembre de 2009, en el R.S. n.º 5351/2009; finalmente, en fecha 22 de julio de 2010 se resolvió sobre el recurso de suplicación 441/2010, referido a la inclusión en el ERE de otro de los miembros del comité de empresa por el sindicato SCT, confirmando la declaración de nulidad por vulneración de la libertad sindical, antecedentes todos ellos que no podemos desconocer a los efectos de resolver la presente litis.

La primera de las censuras jurídicas formuladas por la empresa viene referida a la circunstancia de que, a su juicio, no se ha tenido en cuenta la existencia de una justificación legal y objetiva para proceder a la extinción del contrato de la trabajadora demandante en el marco del ERE, pero hay que recordar que la demanda rectora del presente procedimiento plantea una cuestión diferente, no se trata de examinar si concurren o no circunstancias objetivas que justifican la decisión extintiva vehiculizada a través de un despido colectivo, sino que lo que se discute es si la demandante, en función de los criterios de afectación establecidos en la aprobación del ERE debe ser una de las trabajadoras afectadas y, por otro lado, si es aplicable o no a la misma la prioridad de permanencia dada su condición de representante legal de los trabajadores, a todo lo cual se añade la circunstancia de la proporción de afectados por el ERE pertenecientes al sindicato SCT, de modo que la primera cuestión a abordar es la relativa a la existencia o no de indicios de vulneración de un derecho fundamental, concretado en la libertad sindical.

En el presente caso, a tenor del intocado ordinal fáctico tercero de la sentencia de instancia, tras las elecciones sindicales celebradas en marzo y abril de 2008, sobre una plantilla de alrededor de 4.200 trabajadores, resultaron elegidos 69 representantes por UGT (37,3%), 62 por SCT (33,5%), 42 por CCOO (22,7%), 6 por APLI (3,2%) y 6 por CGT (22,7%), constando al ordinal octavo que en el ERE se han incluido 14 trabajadores afiliados a SCT, uno afiliado a UGT y 8 de CCOO, si bien estos últimos, o han sido readmitidos, o han cesado mediante una superior indemnización acordada en conciliación.

Como bien señala el Juez de instancia estos datos son indicio claro de una posible actuación discriminatoria, y esta Sala ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre cuestiones similares, en relación con los ERE habidos en SEAT y en NISSAN, en los que también se planteó la existencia de una total desproporción de afectación respecto de los afiliados a una concreta organización sindical, señalando nuestra Sentencia de Sala General de 30 de junio de 2010, dictada en RS n.º 1250/10, que cuando se alega la vulneración de derechos fundamentales es constante la doctrina casacional que, en interpretación de los artículos 96 y 179.2 de la LPL, señala que es obligación de quien alega tal vulneración la indicación del móvil discriminatorio, sin que sea admisible la prueba de presunciones, de modo que corresponde a la parte actora introducir en el debate procesal elementos suficientemente indiciarios de la discriminación o de la infracción de derechos fundamentales, sin que la mera alegación sea suficiente, pero si efectivamente se logra aportar un indicio de discriminación se produce la inversión de la carga de la prueba, y corresponderá a la empresa acreditar la existencia de una causa real, objetiva y razonable que justifique el trato diferente. En palabras de la doctrina constitucional, no basta con que la parte demandante alegue la existencia de discriminación, debe acreditar además la concurrencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia

o presunción a favor de tal afirmación (SSTC 266/1993, 308/2000, 207/2001 y 41/2002, entre otras).

A partir de la aportación de ese principio de prueba corresponde a la demandada acreditar la existencia de una medida legítima, proporcionada y objetivamente razonable, destacando la STC 14/2002 de 28 de enero “A tal efecto es preciso tener presente (...) la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba para garantizar el derecho a la libertad sindical frente a posibles decisiones empresariales que puedan constituir una discriminación por motivos sindicales. Por ello ha establecido que, en los casos en los que se alegue que un acto es discriminatorio o lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, recae sobre el empresario la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva, y que dichas causas han de explicar por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción de la existencia de un vicio en él deducible claramente de las circunstancias concurrentes (STC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5, sintetizando los criterios sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria y recogiendo abundantes decisiones de este Tribunal en el mismo sentido). En el entendimiento de este Tribunal no se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993, de 20 de septiembre, FJ 2, 144/1999, de 22 de julio, FJ 5, 29/2000, de 31 de enero FJ 3), sino de que le corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 6), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 74/1998, de 31 de marzo; 87/1998, de 9 de julio, FJ 3; 144/1999, de 22 de julio, FJ 5 y 29/2000, de 31 de enero, FJ 3). Se requiere la necesidad de aportar una “prueba verosímil” (STC 207/2001, de 22 de octubre, FJ 5) o “principio de prueba” revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales (por todas, SSTC 87/1998, de 21 de abril, FJ 3; 293/1993, de 18 de octubre, FJ 6; 140/1999, de 22 de julio, FJ 5; 29/2000, de 31 de enero, FJ 3; 214/2001, de 29 de octubre, FJ 4”).

Aplicando esa doctrina hemos llegado a la conclusión de que en el presente caso, la inclusión de un número tan elevado de afiliados de SCT en el ERE es prueba indiciaria suficiente de discriminación atendiendo al porcentaje de afectados, dado que los afiliados de tal organización sindical se han visto afectados en un porcentaje tremendamente superior al de los sindicatos CCOO y UGT, por lo que procede la aplicación de la inversión de la carga de la prueba, tal como ya habíamos interpretado en un supuesto similar, el ERE 295/2005 de la empresa SEAT S.A., entre otras en Sentencia 6975/2006, de 19 de octubre, en la que decíamos que “para poder apreciar si existen o no indicios de discriminación por razón de la afiliación a un determinado sindicato no deben compararse en términos absolutos el número de afiliados a uno u otro sindicato que han visto extinguidos sus contratos, sino en términos relativos, dada la gran diferencia que a este respecto existe en el número de afiliados a cada uno de ellos” y en el presente caso no sólo SCT ha sido el que ha resultado más perjudi-

cado en la selección realizada por la empresa, sino que además se da la circunstancia de ser el sindicato que se mostró más crítico frente al ERE, no suscribiendo el acuerdo, por lo que es de aplicación idéntico al criterio al manifestado por esta misma Sala en sentencias de 7015/2006, de 20 de octubre, 7774/2006, de 10 de noviembre, 8479/2006, de 30 de noviembre, 448/2007, de 19 de enero, 461/2007, de 19 de enero, 568/2007, de 23 de enero, 1124/2007, de 8 de febrero, 1148/2007, de 8 de febrero, 1274/2007, de 13 de febrero, 2311/2007, de 23 de marzo, 2403/2007, de 29 de marzo, 3683/2007, de 18 de mayo, 6159/2007 y de 20 de septiembre.

**Cuarto.**—Como consecuencia de lo hasta ahora expuesto correspondía a la empresa CABLEUROPA SAU acreditar que la demandante debía ser incluida en el ERE, por razones objetivas acreditadas, y aunque no cabe duda de que la determinación de las personas afectadas por el ERE es competencia única de la empresa, y así lo ha venido entendiendo la doctrina unificada de la Sala IV del TS, entre otras, en Sentencias de 19 de enero de 1998 y 15 de octubre de 2003, indicando que “la determinación de los trabajadores afectados por el despido depende de la relación entre la causa económica y los contratos potencialmente afectados por ésta. Sólo en el caso de que los contratos posiblemente afectados sean varios y el despido deba limitarse a alguno o algunos de ellos, puede plantearse el problema del alcance de la libertad empresarial para la selección y de su control y, en este punto, la ley sólo establece la preferencia que prevé el párrafo segundo artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 68 del mismo texto legal y con el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Fuera de este supuesto y a reserva de las eventuales previsiones de la negociación colectiva sobre esta materia y de lo que pudiera concluirse sobre la vigencia del tratamiento preferente que establecía el art. 9 de la Ley 25/1971, lo que no es relevante en este recurso, la selección de los trabajadores afectados corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios”.

A ello añade la STS de 20.10.2005 en relación con los expedientes de regulación de empleo que el núcleo esencial en estas divergencias “consiste en dilucidar si los criterios y pautas que la resolución administrativa fija a fin de determinar quiénes son los trabajadores concretos afectados por el despido colectivo alcanzan o no al trabajador demandante; de modo tal que si el juzgado o tribunal llega a la conclusión de que esos criterios y pautas le son de aplicación al demandante, se le ha de considerar incluido en el despido colectivo, debiendo ser desestimada su demanda; pero si, por el contrario, se concluye que dichas pautas y criterios no alcanzan al actor, será obligado estimar su demanda y declarar la nulidad de su cese, dado lo que dispone el art. 124 Ley de Procedimiento Laboral”.

En el caso que nos ocupa no existen criterios definidos de afectación, dado que incluso siguiendo la tesis de la empresa y atendiendo al denominado “plan de acompañamiento” observamos que en el mismo se indica que, una vez determinados los puestos excedentarios y el orden de afectación, si hubiere diversos trabajadores deberá afectarse primero a los temporales, acto seguido a los trabajadores con rendimiento bajo o inferior a la media del grupo, luego los trabajadores cuyo perfil ya no se ajuste a las

necesidades futuras de la organización o cuyos conocimientos y capacidades sean muy específicos y estén adscritos a una función concreta que ya no se considere necesaria o con aportación de valor suficiente y, finalmente, trabajadores que no puedan ser reubicados en otras áreas, bien porque sus tareas no van a tener continuidad, bien porque su perfil no es adaptable a las nuevas necesidades, añadiendo que se priorizará la permanencia de los trabajadores con un perfil multidisciplinar que pueda adaptarse a las diferentes necesidades del negocio.

Es lo cierto que la empresa no ha desarrollado actividad probatoria de tipo alguno encaminada a acreditar que la trabajadora demandante responde a alguno de esos criterios de selección, limitándose a insistir en que la misma fue contratada como técnico especialista en delineación, y efectivamente esa fue la categoría con la que fue contratada, en modalidad de contrato en prácticas en el año 1999, si bien en la actualidad ostenta la categoría de grupo 8, técnico de servicios generales, tal como señala el ordinal fáctico segundo, y siendo así no aporta la empresa acreditación alguna de que la demandante deba ser incluida en el ERE, pues no consta cuál sea la valoración efectuada, en su caso, respecto de su rendimiento, se ignora si existen trabajadores temporales cuya relación debió extinguirse preferentemente, tampoco se acredita que la demandante carezca de perfil multidisciplinar, como tampoco de que no sea posible su adaptación a otras necesidades, de manera que no podemos extraer la conclusión de que la empresa haya acreditado la concurrencia en la actora de los criterios de selección referidos.

**Quinto.**—Acto seguido plantea la empresa que se han respetado las previsiones de los artículos 51.7 y 68.b) del ET, relativos a la garantía de permanencia de los representantes de los trabajadores; dispone el artículo 68 b) del ET que los representantes de los trabajadores tienen, entre otras, la garantía de “la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores” y el n.º 7 del artículo 51 del mismo texto legal se refiere también a esta prioridad de permanencia en la empresa.

El Tribunal Supremo, en una antigua sentencia de 9 de octubre de 1989, ya destacó que la finalidad de esta garantía es la de “proteger al representante frente a determinadas elecciones empresariales que pudieran perjudicarle, evitando al mismo tiempo que la representación sufra restricciones que, aunque justificadas en general, puedan resultar evitables en su aplicación inicial y concreta al titular de la representación” y el medio para conseguir ello es la limitación de determinadas decisiones empresariales extintivas, suspensivas y modificativas del lugar de la prestación de servicios, bien impidiéndolas, o bien dificultándolas.

En cualquier caso, la protección a nivel individual del representante es directa consecuencia del interés colectivo que se pretende tutelar, o si se quiere, la tutela del interés colectivo se lleva a cabo a través del representante, quien indirectamente resulta protegido por la norma. De esta manera el trabajador representante engloba dos posiciones: aquella que deriva de su contrato de trabajo y la que deriva de sus funciones representativas (velando por la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores). El artículo 68.b) establece en consecuencia, una garantía legal previa a cualquier conducta empresarial y por tanto previa a cualquier pronunciamiento judicial, a diferencia por ejemplo de lo que sucede en el artículo 56.4 del ET en

el que la facultad de opción del representante se produce tras una posterior calificación judicial de improcedencia del despido.

Por su parte, la STC 191/96, ha puesto de manifiesto que al conceder la garantía de la prioridad de permanencia [art. 68.b) del ET] la ley no concede un privilegio, sino que se tutela con esa garantía la representación de los trabajadores. En definitiva, el Comité de Empresa actúa como titular de un patrimonio jurídico, es decir, como destinatario de un conjunto de “utilidades” aptas para satisfacer sus intereses y que son garantizadas por el Derecho. Este patrimonio jurídico se compone de bienes distintos, según el carácter de las utilidades garantizadas. El concepto de interés de índole subjetiva, se complementa con la “utilidad” de naturaleza objetiva”. De esta manera, y según el Tribunal Constitucional: “no cabe renunciar a la utilidad (objetiva) que la representación de los trabajadores tiene en el sistema constitucional de relaciones laborales”.

La prioridad supone el reconocimiento de una preferencia de conservación del empleo en los supuestos de cese debido a causas objetivas, y como señala la STS de 30 de noviembre de 2005, la garantía es, desde luego, relativa y así lo ha señalado la doctrina científica, destacando que la misma no puede actuar cuando desaparecen todos los puestos de trabajo, pues entonces no hay una alternativa de selección. Esta alternativa se produce cuando existen varios puestos de trabajo sobre los que se proyecta el efecto de la causa extintiva. En ese caso la garantía excluye un elemento de selección —el puesto del representante— y obliga a que ésta opere sobre los elementos restantes, añadiendo la doctrina unificada que no hay ninguna regla que establezca que la garantía de la preferencia deba quedar limitada al ámbito de afectación de la causa extintiva, sino que, por el contrario, los preceptos legales citados señalan que la conservación del puesto de trabajo que resulta de la aplicación de la preferencia se extiende a la empresa o al centro de trabajo y éste será en principio el ámbito de afectación, aunque esta mención alternativa —empresa, centro de trabajo— juega como una referencia a la conexión entre la garantía y el ámbito de la representación del trabajador, de forma que si éste se extiende a la empresa dentro de ésta deberá operar la garantía, mientras que si se trata del centro de trabajo tendrá que limitarse a éste. Es cierto que esto obliga a que, por la lógica de la sustitución, pueda resultar afectado por la causa extintiva quien objetivamente no lo estaría en principio, pues si la empresa, para respetar la garantía tiene que emplear al representante en otra unidad productiva, esto llevará normalmente consigo que un trabajador de esa unidad productiva pueda resultar excedente, si no hay vacante y su puesto de trabajo es asignado al representante. Pero ésta es una consecuencia de la efectividad de la garantía, que, en cuanto preferencia, se traduce siempre en un sacrificio potencial para el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito en que opera la garantía, con independencia de que éste pueda ser más o menos extenso. Por otra parte, si no fuera así las posibilidades de eludir la garantía mediante el ejercicio por parte del empresario de sus facultades en orden a la movilidad supondrían un riesgo muy alto para la efectividad de aquella garantía.

En el caso de la trabajadora demandante el ámbito de la garantía operaba respecto de la provincia de Barcelona, por ser el ámbito al que se extiende su representación, y en relación con todos aquellos puestos de trabajo que en

atención a su titulación profesional y experiencia previa puede desempeñar, siendo imprescindible destacar, llegados a este punto, el amplísimo abanico de titulaciones acreditado por la actora y reflejado en el hecho decimonoveno de su escrito de demanda, correspondiendo a la empresa acreditar que no existe puesto alguno para garantizar su prioridad de permanencia, prueba que en modo alguno ha llevado a cabo, de modo que no puede apreciarse el respeto que alega a las previsiones de los preceptos citados.

**Sexto.**—Finalmente, denuncia la empresa recurrente la inexistencia de vulneración de los artículos 12 y 15 de la LOLS en relación con el artículo 28 de la CE, así como inexistencia de vulneración del artículo 17 del ET y 24 de la CE.

Respecto de la primera alegación, nos remitimos al contenido del fundamento jurídico tercero de esta sentencia, en el que ya hemos analizado de manera pormenorizada todos los datos sobre la especial afectación que los trabajadores afiliados a SCT han tenido en el ERE, en relación con el resto de sindicatos, dado que sólo existe un trabajador afectado de UGT (mediante adscripción voluntaria) y los de CCOO fueron sólo 8, parte de los cuales han sido readmitidos, y con los demás se ha pactado una extinción con superior indemnización, de modo que los indicios son clamorosos, como ya hemos dejado expuesto en el referido fundamento.

Por otro lado, existen indicios más que suficientes de que la decisión extintiva empresarial, además de vulnerar el derecho a la libertad sindical de la trabajadora, está entroncada directamente con una actuación de represalia frente a la actitud observada por los miembros del sindicato SCT en la tramitación del ERE, al haberse mostrado especialmente críticos y haberse negado a la suscripción del acuerdo en el período de negociación.

Tal como hemos dejado expuesto también en el fundamento jurídico tercero de esta sentencia, la Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el despido disciplinario del que fue objeto la demandante, al igual que otros miembros de la comisión ejecutiva de SCT, habiendo establecido la calificación de NULIDAD por vulneración del derecho a la libertad sindical, dándose la circunstancia de que mientras se hallaba en tramitación el recurso de suplicación n.º 5222/2009, la empresa procede “ad cautelam” a incluir a la demandante en el ERE, para el caso de que no se diera lugar a la extinción del vínculo laboral por despido disciplinario previo, por lo que a juicio de la Sala no es discutible que la decisión extintiva ahora enjuiciada también se vincula a una represalia por aquella actitud sindical, que entorpeció o, como mínimo, demoró la efectividad del ERE, por todo lo cual procede la íntegra confirmación de la sentencia de instancia, previa desestimación íntegra del recurso formulado.

**Séptimo.**—En aplicación del artículo 233 de la LPL procede condenar en costas a la empresa recurrente, incluyendo la suma de 500 € como honorarios del abogado de la trabajadora recurrida e impugnante del recurso, y con pérdida del depósito efectuado para recurrir.

VISTOS los preceptos citados y por las razones expuestas

### FALLAMOS

Desestimamos íntegramente el recurso de suplicación formulado por CABLEUROPA S.A.U. y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia dic-

tada por el Juzgado de lo Social n.º 11 de los de Barcelona, de 22 de octubre de 2009, en el procedimiento n.º 550/2009, con imposición de las costas procesales a la recurrente, incluyendo la suma de 500 € como honorarios del abogado de la trabajadora recurrida, y con pérdida del depósito efectuado para recurrir al que, una vez firme esta sentencia, se dará el destino legalmente previsto.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en los números 2 y 3 del Art. 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 227 y 228 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita, intente interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, consignará como depósito la cantidad de 300 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en El Banco Español de Crédito —BANESTO—, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, n.º 47, N.º 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N.º 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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 LABORALES



**Extinción del contrato por causas económicas:** Despido procedente. Pérdidas cuantiosas y reducción de la facturación. No es necesario que la situación negativa de la empresa sea irreversible, pero sí que la medida contribuya a la mejora de la situación empresarial.

**Sentencia TSJ de Galicia 13 de mayo de 2011, ILJ 1133/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. de Castro Mejuto**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Tras la desestimación de la demanda interpuesta por despido improcedente la afectada interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia fundando su pretensión en dos aspectos: la discriminación en el despido y la no concurrencia de los requisitos del despido objeto. La primera alegación es rechazada de plano por la Sala al no existir elementos que la sustenten. La segunda, esto es, el examen de las causas del despido objetivo es la que va a centrar la exposición del Tribunal.

Lo primero que destaca la Sala es que la valoración que corresponde hacer al juzgador, a propósito de la causa del despido objetivo, no es una de prueba ni un dictamen sobre si la medida económica adoptada por la empresa es la más adecuada de todas las posibles, sino que el control judicial se ha delimitar a comprobar si esas medidas adoptadas por la empresa para «superar» las dificultades que impiden su buen funcionamiento, son razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del «buen comerciante». Y aclara que la decisión ha de constituir una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial. De esta forma, las

«dificultades» que justifican la modalidad de despido regulada en el artículo 52.c) del Estatuto de Trabajadores, no necesitan ser de tan entidad que pongan en peligro la viabilidad de la empresa o el empleo de ésta, sino que basta con que «impidan su buen funcionamiento», referido éste a las exigencias de la demanda o a la posición competitiva en el mercado.

Según el Tribunal Supremo son varios los elementos que conforman el despido por razones económicas, que son las alegadas en este caso:

- La existencia de una causa, ya sea técnica, organizativa, productiva o económica en sentido estricto;
- La amortización de uno o varios puestos de trabajo o de la totalidad de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación o bien por mantenimiento en vida de ésta pero sin trabajadores asalariados a su servicio;
- Y en tercer lugar la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción contractual y la superación de la situación desfavorable.

Como antes señalamos, para llevar a cabo la amortización, no es preciso que la situación de la empresa sea irreversible, por el contrario lo propio de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, recuperables, en las que precisamente con esas medidas se busca superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la empresa. Como dice el propio Tribunal, el despido procederá siempre que contribuya a superara situaciones económicas negativas aunque no se trate de una medida absolutamente necesaria. Ahora bien, es preciso hacer una apreciación, la mera existencia de pérdidas no supone automáticamente, salvo prueba en contrario, la justificación de los despidos. Y es esa prueba la que corresponde aportar al empresario, bastando en principio para apreciar la concurrencia de las causas económicas con la prueba de pérdidas en cuentas y balances. Si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume, nuevamente salvo prueba en contrario, que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de la situación económica negativa, ya que esa amortización supone una disminución automática de la partida de costes de personal que contribuye directamente a aliviar la cuenta de resultados, sin que sea preciso presentar un plan de viabilidad, pero sí acreditar que la medida que ha sido adoptada contribuye a superar la crisis.

El Tribunal entiende que en este caso el despido ha de ser considerado como procedente al concurrir las causas justificativas de un despido objetivo fundado en causas económicas.

-----

### TEXTO DE LA SENTENCIA

-----

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—D.<sup>a</sup> Angelina presentó demanda contra CAMELO SA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha cuatro de octubre de dos mil diez.

**Segundo.**—En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: PRIMERO. La demandante, D.<sup>a</sup> Angelina, trabaja para la entidad Caramelo S.A., desde el 1 de octubre de 1.979, con la categoría profesional de “oficial 1 c2”, y con un salario mensual de 1.415.96 E brutos parte proporcional de pagas extraordinarias incluidas. En fecha de 1 de febrero de 2010, se incorporó del departamento de almacén departamento de finanzas, donde se encargaba con otra compañera del control ventas en las diversas tiendas de la entidad. Segundo. En fecha de 29 de julio de 2010, se le entrega carta de despido a la trabajadora, con el siguiente tenor literal: La Dirección de esta empresa ha adoptado la decisión de pro contrato de trabajo en base al artículo 52.c del E.T. por amortizado conforme a las siguientes causas: Económicas. 1. Situación de Ventas; La evolución de las ventas de la empresa en los últimos

años ha sido profundamente negativa sin que las diferentes acciones que se han ido implantando hayan podido hasta el momento suponer una recuperación. En concreto en el período Octubre 2009 a Mayo 2010 la empresa ha tenido una caída en ventas respecto al mismo período del año anterior superior al 25%. Con esta situación y aunque el ritmo de caída se ha ralentizado con respecto a años anteriores no se ha producido una recuperación de las ventas que permita absorber costes estructurales en la organización. En este sentido desgraciadamente vivimos una situación de crisis económica profunda que afecta sí cabe en mayor medida a Caramelo S.A. 2. Situación Económica; La situación de la empresa con pérdidas reiteradas en los últimos ejercicios ha obligado a adoptar medidas de ajuste muy importantes. A pesar de todas las medidas implantadas la situación de la empresa sigue siendo negativa al haber descendido el volumen de ventas y seguir la empresa soportando unos importantes costes de estructura. En la actualidad las pérdidas correspondientes al período Octubre a Mayo siguen siendo muy significativas lo que nos obliga a seguir adoptando medidas de ajuste en los costes estructurales de la empresa. Todo ello supone la existencia de causas económicas a las que hace referencia el artículo 51.1 del Estatuto de los

Trabajadores. Organizativas. Dada la situación anterior nos vemos en la obligación de simplificar la estructura organizativa. En concreto en la sección a la que Vd. trabaja se va a aplicar un plan de reorganización con el fin de mejorar la estructura de costes, por lo que reducirá el personal en la sección en la que Vd. Trabaja en concreto en el departamento financiero. Toda esta situación nos obliga a amortizar su puesto de trabajo. La medida adoptada de amortizar su puesto de trabajo se encuentra comprendida dentro de los ajustes de costes estructurales necesarios para poder garantizar la viabilidad de la empresa y contribuir a la mejora de la situación negativa de la empresa. La extinción tendrá plenos efectos en el día de hoy. Conforme a la legislación vigente ponemos a su disposición simultáneamente a esta comunicación fa indemnización correspondiente en la cantidad de 11.359,20 € correspondientes a la indemnización de despido por causas objetivas de 20 días por año. Asimismo ponemos a su disposición la correspondiente liquidación en la Te. Incluimos los salarios de preaviso correspondientes a 15 días en la cuantía de 699 € al art. 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello sumado a la liquidación y finiquito correspondiente 13.640,97 brutos lo que una vez aplicados los descuentos legal 13.320,44€. En este momento se le hace entrega de un talón nominativo o por la cantidad de 13.320,44 € cumpliendo la empresa la obligación de poner a su disposición la indemnización legalmente establecida y además abonarle la liquidación correspondiente incluidos los días de preaviso. Por la entidad Caramelo S.A., se le entrega en el mismo acto cheque nominativo por el importe indicado en la carta de despido. Tercero. La entidad Caramelo S.A., que desarrolla su actividad en el ámbito textil, se vio sometida a un Expediente de Regulación de Empleo en el año 2.009, que finalizó con la extinción de 237 puestos de trabajo, cuya resolución no es firme. La entidad Caramelo S.A., viene mostrando pérdidas en sus cuentas anuales, desde el año 2.007, que se mantuvieron en el año 2.008, e igualmente en el año 2.009, que suponen 19.448.570 €. La evolución de la facturación, en concreto las ventas ha continuado con su tendencia a disminuir, siendo las correspondientes al año 2.009 de 39.289.946, y manifestando la misma tendencia desde octubre de 2.009 hasta mayo de 2010, en concreto menos de un 20% en las tiendas de la marca. En el departamento de finanzas, se ha procedido a la contratación de personal con carácter de técnico y mayor cualificación profesional que Da Angelina, la cual se encargaba de gestionar los “sobres” remitidos por los puntos de venta, con tickets, facturas, etc., además de colaborar en las labores derivadas de la inspección fiscal a la que se vio sometida la empresa hasta julio de 2010. Cuarto. La trabajadora no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de delegado de personal ni miembro de comité de empresa, ni representante sindical. Quinto. Con fecha 12 de agosto de 2010 se celebró acto de conciliación previa ante el SMAC, con el resultado de intentado sin avenencia.

**Tercero.**—En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: “Que debo desestimar y desestimo la demanda por DESPIDO OBJETIVO, formulada por Da Angelina, contra la entidad Caramelo S.A., y en consecuencia debo absolver y absuelvo a la empresa de todos los pedimentos formulados en su contra, confirmando el despido objetivo de la trabajadora”.

**Cuarto.**—Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Angelina 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 31 de Enero de 2011.

**Sexto.**—Admitido a trámite el recurso se señaló el día trece de Mayo de dos mil once 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.**—Reurre la trabajadora la desestimación de su demanda de despido improcedente, instando —por el cauce del artículo 191.b) LPL— la modificación del relato histórico, y denunciando —vía artículo 191.c) LPL— la infracción por inaplicación del artículo 52.c) ET y 14 CE.

**Segundo.**—Ninguna de las revisiones fácticas puede acogerse, pues el motivo se ha planteado defectuosamente, dado que desconociendo consolidada doctrina jurisprudencial no se propone en su exigible forma revisión alguna. Tal como se desprende de los artículos 188 y siguientes LPL —por todas, SSTSJ Galicia 28/04/11 R. 4348/07, 31/03/11 R. 2263/07, 29/11/10 R. 3702/10, 15/10/10 R. 3220/10, 01/10/10 R. 2924/10, etc.—, la Suplicación es un recurso extraordinario y no una apelación que permita examinar nuevamente toda la prueba obrante en autos, de manera que sólo permite —excepcionalmente— fiscalizar la labor de valoración probatoria llevada a cabo por el Magistrado a quo si el error valorativo sufrido en la instancia por el Juzgador se evidencia de documentos y pericias (artículo 191 “El recurso de suplicación tendrá por objeto: [...] b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas”), citadas con la adecuada precisión (artículo 194.3: “También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, los documentos o pericias en que se base el motivo de la revisión”) y acompañadas de la oportuna argumentación (artículo 194.2: “En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos”). Y ello bajo el presupuesto de que el posible éxito de la revisión siempre está condicionado —además— a que por la parte recurrente haga precisa especificación de la modificación que se propone, con redacción definitiva del texto tras la supresión o adición de parte del relato fáctico que se propone, sin que en ningún caso la Sala pueda auxiliar en la construcción de recursos defectuosos en su formulación. Prevenciones todas ellas que son desatendidas en el presente recurso, cuando se proponen determinadas adiciones y no se cita folio alguno en el que fundamentarla. La Sala no va a revisar la causa para localizar los documentos que habilitarían la revisión, ésta es una carga de la parte y como tal a ella incumbe.

**Tercero.**—1. Dos son los motivos de censura: uno, la no concurrencia de los requisitos de un despido objetivo; y otro, la discriminación en el despido que ha tenido lugar. 2. Comenzando por este último, habremos de recordar que, al no haberse incorporado el ordinal pretendido, el motivo aparece falto de apoyo fáctico, puesto que el artículo 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula

general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de suerte que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas (STC 119/2002, de 20/Mayo, FJ 3; 27/2004, de 4/Marzo, FJ 2; 161/2004, de 4/Octubre JDB, FJ 3; 154/2006, de 22/Mayo, FJ 4. Doctrina citada por la STS 03/11/08 —rco 102/07—). Sin embargo, para apreciar la existencia de desigualdad censurable es necesario acreditar *tertium comparationis* en régimen de igualdad (SSTC 111/2001, FJ 2; 39/2002 FJ 4 y 5; 103/2002 FJ 4; 39/2003, de 27/Febrero FJ 4), pudiendo decirse que dos individuos son iguales, esto es, pertenecen a la misma clase, cuando en ellos concurre una cualidad común, un *tertium comparationis*, que opera como elemento definitorio de la clase, y que son desiguales cuando tal circunstancia no se produce (SSTC 125/2003, de 19/Junio; y 53/2004, de 15/Abril). Elemento este ausente al no haberse establecido —con suficiente concreción— esos terceros comparables y, por lo tanto, se rechaza el motivo.

**Cuarto.**—1. Por lo que se refiere a la causa del despido objetivo, tal como recordábamos en las SSTSJ Galicia 22/10/10 R. 2874/10, 04/05/10 R. 235/10, 28/01/10 R. 4718/09 y 24/11/09 R. 4009/09, la valoración que corresponde hacer a propósito del despido objetivo [extinción por causas técnicas, organizativas o de producción] no es una de prueba, en cuanto que no se refiere a hechos pasados; ni es tampoco un dictamen sobre si la medida económica adoptada por la empresa es la más adecuada de todas las posibles, labor que no corresponde propiamente a un órgano jurisdiccional. El control judicial previsto en la ley, para determinar si las medidas adoptadas por la empresa para “superar” las dificultades que impidan su buen funcionamiento, se ha de limitar en este punto a comprobar si tales medidas es plausible o razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de conducta del “buen comerciante” (SSTS 10/05/06 —rec. 705/05—; 31/05/06 —rec. 49/05—; y 23/02/09 —rcud 3017/07—). Y si bien no precisa de una situación económica negativa, la decisión ha de constituir una “medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial” (SSTS 21/03/97 Ar. 2615; y 30/09/98 —rec. 4489/97—), de forma que “en el primer caso la extinción del contrato por causas objetivas [...] sería procedente, mientras que en el segundo sería improcedente” (SSTS 04/10/00 Ar. 8291; y 03/10/00 Ar. 8660). Todo ello porque (lo recordábamos en SSTSJ Galicia 03/04/09 R. 403/09 y 09/10/06 R. 3120/06) el artículo estatutario distingue claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción. Causas técnicas son las que están referidas a los medios de producción con posible vejez o inutilidad total o parcial de los mismos; las causas organizativas, se encuadran en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo que configuren la estructura de la empresa en una organización racional de las mismas; y las causas productivas son las que inciden sobre la capacidad de producción de la empresa

para ajustarlas a los eventos del mercado, y corresponden a ésta la esfera de los servicios o productos de la empresa; finalmente las causas económicas, se concretan en el resultado de la explotación, sobre su equilibrio de ingresos y gastos, de costes y beneficios, y que conforme al texto legal siempre ha de ser negativa, exigencia que no se establece en relación con las otras causas que por ello están desvinculadas de la existencia de pérdidas o resultados económicos desfavorables, ya que van dirigidas como señala el precepto, a garantizar la viabilidad futura de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, aunque es incuestionable que en último término todas estas medidas distintas a las causas económicas, con una proyección inmediata o más de futuro, tienen un fuerte componente de ese carácter económico tratándose de empresas con estos fines, ya que constituye la razón de existencia de esas empresas (SSTS 14/06/96 Ar. 5162; y 06/04/00 Ar. 3285).

Además, a diferencia de lo que sucedía en la redacción de la Ley 11/1994, a partir de la modificación del artículo 52.c) ET establecida en la Ley 63/1997, 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” (SSTS 14/06/96 —rec. 3099/94—; 10/05/06 —rec. 705/05—; 31/05/06 —rcud 49/05—; y 23/02/09 —rcud 3017/07—). 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 artículo 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 17/05/05 —rec. 2363/04—), pero no el despido objetivo por causas empresariales (SSTS 10/05/06 —rec. 705/05—; 31/05/06 —rcud 49/05—; y 11/10/06 —rcud 3148/04—).

2. Centrándonos en la causa económica alegada, no podemos olvidar la línea que expresamos en las SSTSJ Galicia 22/10/10 R. 2874/10, 04/05/10 R. 235/10, 28/01/10 R. 4718/09, 22/10/09 R. 3173/09, 13/10/09 R. 2500, etc., donde recordábamos que el TS ha precisado que son los elementos que integran el despido por razones económicas: (1.º) la existencia de causa, en cualquiera de los cuatro ámbitos en que puede incidir [a) de los medios o instrumentos de producción —causas técnicas—; b) de los sistemas y métodos de trabajo del personal —causas organizativas—; c) de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado —causas productivas—; y d) de los resultados de explotación —causas económicas—, en sentido restringido]; (2.º) la amortización de uno o varios puestos de trabajo, o de la totalidad

de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento en vida de la misma pero sin trabajadores asalariados a su servicio; y (3.º) la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción contractual y la superación de la situación desfavorable (STS 14/06/96 Ar. 5162). No obstante, para llevar a cabo la amortización no es necesario que la situación económica negativa de la empresa sea irreversible; antes al contrario, lo más propio y característico de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, es decir, recuperables, y que precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma. Así en el artículo 51.1 se habla de medidas que contribuyan “a superar una situación económica negativa”, y en la EM de la Ley 11/1994 [19/Mayo], se manifiesta que las decisiones rescisorias se han de llevar a cabo “con la finalidad precisamente de mantener en el futuro la pervivencia de la empresa” (STS 24/04/96 Ar. 5297). Es más, el despido procederá siempre que contribuya a superar situaciones económicas negativas, aunque no se trate de medida absolutamente necesaria (SSTS 24/04/96 Ar. 5297; 28/01/98 Ar. 1148; 15/10/03 Ar. 2004/4093; 11/06/08 —rcud 730/07—; 29/09/08 —rcud 1659/07—). En otras palabras, ni es exigible una irreversibilidad de la crisis ni tampoco una necesidad absoluta. No obstante, la mera existencia de pérdidas importantes no supone automáticamente, y salvo prueba en contrario, la justificación de los despidos (SSTS 05/10/03 Ar. 2004/4093; 11/06/08 —rcud 730/07—; 29/09/08 —rcud 1659/07—).

Ahora bien, el empresario tiene la carga de la prueba respecto de las causas objetivas, lo que se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos o servicios, etcétera (STS 14/06/96 Ar. 5162). Y para apreciar la concurrencia de las causas económicas [en sentido estricto] del despido objetivo basta en principio con la prueba de pérdidas en las cuentas y balances de la sociedad titular de la empresa. Si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume —salvo prueba en contrario— que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa, porque la amortización de puestos de trabajo sobrantes comporta una disminución automática de la partida de costes de personal, que contribuye directamente por sí misma a aliviar la cuenta de resultados (SSTS 24/04/96 Ar. 5297; 14/06/96 Ar. 5162; 30/09/02 Ar. 10679; 15/10/03 Ar. 4093). Sin que sea necesario presentar un plan de viabilidad (STS 30/09/02 Ar. 10679), pero sí que la medida que ha sido adoptada contribuya a superar la crisis.

3. No obstante, y a diferencia de la doctrina jurisprudencial inicial, que hablaba de una necesaria superación de la crisis, se impone ahora un mero auxilio en la superación de la crisis. Tan sólo se requiere la necesidad de “contribuir” a superar la crisis y no que la extinción ordenada lleve consigo superar la crisis económica de la empresa, puesto que el art. 52.c se remite al art. 51.1, y éste afirma que concurren causas económicas “cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya [...] a superar una situación económica negativa de la empresa”; y contribuir equivale a “ayudar y concurrir con otros al lo-

gro de algún fin”. Por lo que no es preciso que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente para la superación de la crisis, pues basta a tal fin que esa rescisión contractual “contribuya” a la mejoría de la empresa, es decir que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría; “si bien tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota” (SSTS 24/04/96 Ar. 5297; 23/04/97 Ar. 4519; 28/01/98 Ar. 1148; 30/09/02 Ar. 10679).

De la misma forma que la selección de los trabajadores afectados por la extinción basada en el art. 52.c) ET corresponde en principio al empresario, siendo su decisión revisable únicamente cuando medie fraude de ley, abuso de derecho o móvil discriminatorio (SSTS 19/01/98 Ar. 996; 15/10/03 Ar. 4093).

4. El problema nodular se presenta cuando se necesita valorar la razonabilidad de la medida, porque, como en el caso de reducción de plantilla el objeto de valoración “se proyecta sobre hechos pasados, y también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, los factores a tener en cuenta por el órgano jurisdiccional no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a los hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con reglas de experiencia reconocidas en la vida económica” (STS 14/06/96 Ar. 5162). La valoración de estas circunstancias concretas de la vida de la empresa corresponde en principio al empresario, desbordando normalmente el ámbito del control judicial en el despido objetivo, ya que éste es un control de legalidad de los concretos despidos enjuiciados, limitado a juzgar sobre la razonabilidad del mismo aplicando el estándar de conducta del buen empresario [STS 14/06/96 Ar. 5162], y no puede convertirse en una valoración global o conjunta de la política de personal de la empresa. Sólo en determinados supuestos y circunstancias —fraude de Ley, abuso de derecho y móvil discriminatorio—, el órgano jurisdiccional puede valorar la decisión de despedir a un trabajador por causas económicas en relación con las decisiones adoptadas respecto de otros trabajadores de la empresa (STS 19/01/98 Ar. 996; y 15/10/03 Ar. 4093).

Aparte de que como se decía literalmente en las SSTSJG 22/10/10 R. 2874/10, 22/10/09 R. 3173/09 y 14/10/09 R. 2431/09 “[...] nos hallamos ante una situación pluricausal o secuencial, que exige la adopción de medidas para paliar la “situación negativa” generada por las pérdidas económicas constatadas y para poner fin a las “dificultades” en la gestión de la empresa de modo que se evite un mal mayor inmediato. Este Tribunal entiende que la situación de la recurrente es encuadrable bajo ambos supuestos, pues no cabe duda que el término “dificultades”, definido por la STS de 2/3/2009 como “sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad la empresa” se haya plenamente constatado en el presente supuesto a medio de la reducción de pedidos que viene sufriendo, extremo que se haya constatado y actualizado, no es una mera apreciación empresarial o proyecto de mejora de gestión que podría justificar el recurso a otras medidas menos graves que el despido (STS 17/5/05), no siendo exigible que tales “dificultades” pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa para justificar el despido objetivo, sino que basta con que impidan su buen funcionamiento referido este a las exigencias de la demanda o a la posición competitiva en el mercado, lo que aquí acontece

pues la reducción de pedidos/facturación implica que la plantilla existente sea menos productiva al existir menos trabajo, lo que a su vez genera un problema de eficiencia en la utilización de los recursos que justifica la reducción de la misma, reducción que por sí sola ya implica una reducción de costes que mejora la eficiencia por lo tanto justifica la decisión extintiva adoptada”.

Quinto.—Bajo la cobertura fáctica anterior y la jurídica que ofrece la doctrina jurisprudencial a la que hemos hecho referencia, esta Sala considera que el despido efectuado ha de ser considerado como procedente, pues concurre las causas justificativas de un despido objetivo, fundado en causas económicas. Porque se ha constatado unas pérdidas en la entidad reflejadas en el ordinal tercero, que ascienden a un total acumulado de diecinueve millones de euros y a una facturación un veinte por ciento menor, y que han conducido a un ERE en el año 2009 por el que se han extinguido doscientos treinta y siete puestos de trabajo. Vista la concurrencia de una de las causas alegadas —la económica— huelga pronunciarse sobre la otra —la organizativa—, haciendo nuestros los argumentos expresados en la fundamentación jurídica de la Sentencia recurrida y, en consecuencia,

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

### FALLAMOS

Que con desestimación del recurso interpuesto por Doña Angelina, confirmamos la sentencia que con fecha 04/10/10 ha sido dictada en autos tramitados por el Juzga-

do de lo Social n.º Cinco de los de La Coruña, y por la que se rechazó la demanda formulada y se absolvió a la empresa “CAMELO, SA”.

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.

---

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 09-05-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2408/2008**, IL 1089/2011  
Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Incorporación de sentencia penal firme. Nulidad de actuaciones hasta la sentencia de instancia
- ★ **T.S. de 13-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2590/2010**, IL 1099/2011  
Acción de Tutela de Derechos Fundamentales. Ejercicio independiente de la acción de despido
- ★ **T.S. de 18-05-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2621/2010**, IL 1090/2011  
Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto. Incumplimiento de medidas de seguridad e higiene  
[Véase el comentario y el texto completo en el apartado “Jurisprudencia comentada”]
- **T.S. de 14-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3298/2010**, IL 1100/2011  
Finiquito. Ineficacia liberatoria del finiquito
- **T.S. de 24-05-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010**, IL 1091/2011  
Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil
- ★ **T.S. de 15-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 921/2010**, IL 1101/2011  
Invalidez no contributiva. Cómputo de rentas o ingresos. Acumulación de recursos. Separación matrimonial de hecho
- **T.S. de 25-05-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1907/2010**, IL 1092/2011  
Contrato para obra o servicio determinado. Convenio colectivo de la construcción. Puesto de trabajo  
[Véase el comentario y el texto completo en el apartado “Jurisprudencia comentada”]
- **T.S. de 17-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2855/2010**, IL 1102/2011  
Reversión del servicio de limpieza al Ayuntamiento. Inexistencia de sucesión empresarial
- ★ **T.S. de 30-05-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2192/2010**, IL 1093/2011  
Reversión de gestión de servicio público y cesión a empresa privada. Subrogación empresarial. Responsabilidad solidaria
- **T.S. de 20-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2366/2010**, IL 1103/2011  
Excedencia voluntaria. Prórroga. Denegación
- **T.S. de 07-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3028/2010**, IL 1097/2011  
Contrato eventual. “Tareas técnicas”. Presunción de contrato indefinido
- **T.S. de 22-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4556/2010**, IL 1104/2011  
Administración Pública. Contratos temporales. Duración. Relación indefinida
- **T.S. de 22-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3198/2009**, IL 1105/2011  
Nulidad de actuaciones. Deber del juez de pronunciarse sobre la acción de despido
- **T.S. de 07-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4579/2009**, IL 1098/2011  
Pensión de viudedad. Convivencia de hecho. Inexistencia de hijos comunes
- **T.S. de 23-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3884/2010**, IL 1106/2011  
Jubilación parcial. Reintegro de prestaciones. No procede. Contrato de relevo
- **T.S. de 27-06-2011, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2633/2010**, IL 1107/2011  
Administración Pública. Personal laboral. Asuntos particulares

# REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

## Tribunal Constitucional

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

2011

JUNIO

7	Delimitación de las competencias de los distintos órdenes jurisdiccionales T.C. n.º 121/2011 de 07/07/2011, Cuestión de Inconstitucionalidad n.º 10663/2006 .....	J 1081/2011
---	--	-------------

## Tribunal Supremo

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

2011

MAYO

★ 9	<b>Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Incorporación de sentencia penal firme. Nulidad de actuaciones hasta la sentencia de instancia</b> T.S. Sala de lo Social de 09/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2408/2008 .....	J 1089/2011
★ 18	<b>Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto. Incumplimiento de medidas de seguridad e higiene</b> T.S. Sala de lo Social de 18/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2621/2010 .....	J 1090/2011
	[Véase el comentario y texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	
24	<b>Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil</b> T.S. Sala de lo Social de 24/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010 .....	J 1091/2011
★ 25	<b>Contrato para obra o servicio determinado. Convenio colectivo de la construcción. Puesto de trabajo</b> T.S. Sala de lo Social de 25/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1907/2010 .....	J 1092/2011
	[Véase el comentario y texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	
★ 30	<b>Reversión de gestión de servicio público y cesión a empresa privada. Subrogación empresarial. Responsabilidad solidaria</b> T.S. Sala de lo Social de 30/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2192/2010 .....	J 1093/2011

Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------

31	Accidentes laborales. Daño corporal. Responsabilidad civil extracontractual T.S. Sala de lo Civil n.º 374/2011 de 31/05/2011, Recurso de Casación n.º 1899/2007 .....	J 1094/2011
----	--	-------------

JUNIO

2	<b>Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento</b> T.S. Sala de lo Social de 02/06/2011, Recurso de Casación n.º 182/2010 .....	J 1095/2011
6	<b>Conflicto colectivo. Declaración de huelga ilegal. Desestimación</b> T.S. Sala de lo Social de 06/06/2011, Recurso de Casación n.º 181/2010 .....	J 1096/2011
7	<b>Contrato eventual. "Tareas técnicas". Presunción de contrato indefinido</b> T.S. Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3028/2010 .....	J 1097/2011
7	<b>Pensión de viudedad. Convivencia de hecho. Inexistencia de hijos comunes</b> T.S. Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4579/2009 .....	J 1098/2011
★ 13	<b>Acción de Tutela de Derechos Fundamentales. Ejercicio independiente de la acción de despido</b> T.S. Sala de lo Social de 13/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2590/2010 .....	J 1099/2011
14	<b>Finiquito. Ineficacia liberatoria del finiquito</b> T.S. Sala de lo Social de 14/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3298/2010 .....	J 1100/2011
★ 15	<b>Invalidez no contributiva. Cómputo de rentas o ingresos. Acumulación de recursos. Separación matrimonial de hecho</b> T.S. Sala de lo Social de 15/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 921/2010 .....	J 1101/2011

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
17	Reversión del servicio de limpieza al Ayuntamiento. Inexistencia de sucesión empresarial T.S. Sala de lo Social de 17/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2855/2010 .....	J 1102/2011	22	Nulidad de actuaciones. Deber del juez de pronunciarse sobre la acción de despido T.S. Sala de lo Social de 22/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3198/2009 .....	J 1105/2011
20	Excedencia voluntaria. Prórroga. Denegación T.S. Sala de lo Social de 20/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2366/2010 .....	J 1103/2011	23	Jubilación parcial. Reintegro de prestaciones. No procede. Contrato de relevo T.S. Sala de lo Social de 23/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3884/2010 .....	J 1106/2011
22	Administración Pública. Contratos temporales. Duración. Relación indefinida T.S. Sala de lo Social de 22/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4556/2010 .....	J 1104/2011	27	Administración Pública. Personal laboral. Asuntos particulares T.S. Sala de lo Social de 27/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2633/2010 .....	J 1107/2011

### Audiencia Nacional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>2011</b>					
<b>JULIO</b>					
5	Conflicto colectivo. Empresa Tragsa. Reducción salarial A.N. Sala de lo Social n.º 106/2011 de 5/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 105/2011 .....	J 1084/2011	12	Tutela de Derechos Fundamentales. Litispendencia A.N. Sala de lo Social n.º 108/2011 de 12/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 126/2011 .....	J 1086/2011
5	Conflicto colectivo. Entidad Pública Empresarial. Deducciones retributivas A.N. Sala de lo Social n.º 107/2011 de 5/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 128/2010 .....	J 1083/2011	15	Tutela de Derechos Fundamentales. Falta de litisconsorcio pasivo necesario A.N. Sala de lo Social n.º 112/2011 de 15/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 137/2011 .....	J 1087/2011
12	Derechos Fundamentales. Incompetencia territorial A.N. Sala de lo Social n.º 109/2011 de 12/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 120/2011 .....	J 1085/2011	20	Conflicto colectivo. Desestimación. Reducción de retribuciones. Real Decreto-Ley 8/2010 A.N. Sala de lo Social n.º 116/2011 de 20/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 220/2010 .....	J 1088/2011

### Tribunales Superiores de Justicia

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>Tribunal Superior de Justicia de Andalucía</b>			<b>Tribunal Superior de Justicia de Aragón</b>		
<b>2011</b>			<b>2011</b>		
<b>ABRIL</b>			<b>MAYO</b>		
1	Cambio de horario. Derecho del trabajador a resolver el contrato T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 970/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 117/2011 .....	J 1051/2011	16	Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Despido procedente. Trabajador afiliado a sindicato T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 332/2011 de 16/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 208/2011 .....	J 1134/2011
26	Reintegro de gastos sanitarios. Procedencia. Inexistencia de urgencia vital T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1163/2011 de 26/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1952/2010 .....	J 1118/2011	18	Modificación sustancial de las condiciones laborales. Desestimación. Condición más beneficiosa inexistente T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 349/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 254/2011 .....	J 1137/2011
28	Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Régimen Especial de trabajadores Autónomos T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2041/2010 .....	J 1122/2011	★ 23	<b>Despido improcedente. Opción. Indemnización. Trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta</b> T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 363/2011 de 23/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 312/2011 .....	J 1140/2011

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>Tribunal Superior de Justicia de Asturias</b>			<b>MAYO</b>		
<b>2011</b>			<b>MAYO</b>		
<b>ABRIL</b>			<b>MAYO</b>		
29	Despido improcedente. Caducidad de la acción por despido T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1223/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 662/2011	J 1126/2011	18	Desempleo. Denegación. Presunción de no laboralidad T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 561/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 561/2011	J 1135/2011
29	Despido improcedente. Retrasos en contabilización de facturas. Carta de despido imprecisa T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1242/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 556/2011	J 1127/2011	★ 18	<b>Junta de Castilla y León. Reintegro de gastos farmacéuticos. Hormona del crecimiento</b> T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 544/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 544/2011	J 1136/2011
29	Despidos improcedentes. Sucesión empresarial T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1257/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2910/2010	J 1125/2011	19	Trienios. Correos y Telégrafos, S.A. T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 232/2011 de 19/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 230/2011	J 1138/2011
29	Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Trabajos con tensión y sin protección T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1235/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 578/2011	J 1124/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha</b>		
<b>MAYO</b>			<b>2011</b>		
20	Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Despido improcedente. Realización de horas extraordinarias T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1480/2011 de 20/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 394/2011	J 1139/2011	<b>ABRIL</b>		
<b>Tribunal Superior de Justicia de Baleares</b>			28	Convenio colectivo. Jubilación forzosa. Inexistencia de despido improcedente T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 492/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 369/2011	J 1120/2011
<b>2011</b>			<b>Tribunal Superior de Justicia de Cataluña</b>		
<b>ABRIL</b>			<b>2011</b>		
<b>ABRIL</b>			<b>ABRIL</b>		
29	Horas extraordinarias en horario nocturno o festivo. Plus de vestuario T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 146/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 119/2011	J 1123/2011	1	Pensión de viudedad. Improcedencia. Extinción de pensión compensatoria T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2381/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1249/2010	J 1109/2011
<b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León</b>			★ 1	<b>Libertad sindical. Extinción del contrato de trabajador afiliado a un sindicato que se opone a un ERE</b> T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2368/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 7089/2010	J 1108/2011
<b>2011</b>			[Véase el comentario y texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]		
<b>ABRIL</b>			4	Prestación de desempleo. Reclamación. Extranjero sin permiso de residencia en España T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2423/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1514/2010	J 1111/2011
6	Accidente laboral. Indemnización de daños y perjuicios T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 6/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 84/2011	J 1114/2011	<b>MAYO</b>		
6	Recargo de prestaciones de Seguridad Social. Aplazamiento. Intereses de demora T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 6/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 532/2011	J 1112/2011	★ 2	<b>Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Requisitos. Falta de ocupación efectiva</b> T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3002/2011 de 02/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 7579/2010	J 1128/2011
6	Reclamación de horas extraordinarias. Convenio colectivo T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 6/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 311/2011	J 1113/2011	9	Sucesión empresarial. Convenio aplicable. Ultraactividad T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3196/2011 de 09/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 7237/2010	J 1129/2011
14	Horas extraordinarias. Infracción de la normativa de RENFE. Improcedencia T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 163/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 161/2011	J 1115/2011			

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
10	Período de prueba. Duración. Cese. Inexistencia de despido T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3225/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 989/2011	J 1131/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de La Rioja</b>		
10	Relación laboral de Alta Dirección. Existencia. Despido improcedente. Cálculo de la indemnización T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3221/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 4873/2010	J 1130/2011	<b>2011</b>		
<b>Tribunal Superior de Justicia de Extremadura</b>			<b>ABRIL</b>		
<b>2011</b>			<b>ABRIL</b>		
<b>ABRIL</b>			<b>2011</b>		
28	Extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador por impago de salarios T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 61/2011	J 1121/2011	14	Jubilación forzosa del trabajador por cumplimiento de edad. Despido improcedente T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 114/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 135/2011	J 1116/2011
<b>Tribunal Superior de Justicia de Galicia</b>			<b>Tribunal Superior de Justicia de Madrid</b>		
<b>2011</b>			<b>2011</b>		
<b>MAYO</b>			<b>ABRIL</b>		
13	Indemnización por daños. Falta de medidas de seguridad. Concurrencia de culpas. Intereses T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2611/2011 de 13/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 5006/2007	J 1132/2011	1	Extinción contractual por modificación sustancial de condiciones de trabajo. Estimación. Reducción de jornada T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 313/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6350/2010	J 1110/2011
★ 13	<b>Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente</b> T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2559/2011 de 13/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 407/2011 [Véase el comentario y texto completo en el apartado "Jurisprudencia comentada"]	J 1133/2011	14	Convenio colectivo. Cómputo de la antigüedad. Discriminación entre trabajadores fijos y temporales T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 319/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3634/2010	J 1117/2011
			27	Incompetencia jurisdiccional. Trabajador autónomo económicamente dependiente. Inexistencia T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 311/2011 de 27/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5683/2010	J 1119/2011

### Juzgados de lo Social

Día	Síntesis	Marginal
<b>Juzgados de lo Social de San Sebastián</b>		
<b>Número 5</b>		
<b>2011</b>		
<b>JULIO</b>		
4	Lesiones permanentes no invalidantes. Instrumentista. Exposición al ruido Juz. Social San Sebastián (núm. 5) n.º 311/2011 de 04/07/2011, Procedimiento n.º 313/2011	J 1082/2011

# REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

## ACCIDENTES DE TRABAJO

### Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto. Incumplimiento de medidas de seguridad e higiene:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/05/2011. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2621/2010. IL J 1090/2011

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Trabajos con tensión y sin protección:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1235/2011 de 29/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 578/2011. IL J 1124/2011

Recargo de prestaciones de Seguridad Social. Aplazamiento. Intereses de demora:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 532/2011. IL J 1112/2011

### Responsabilidad

Indemnización por daños. Falta de medidas de seguridad. Concurrencia de culpas. Intereses:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2611/2011 de 13/05/2011. Recurso de Suplicación n.º 5006/2007. IL J 1132/2011

## ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### Antigüedad

Trienios. Correos y Telégrafos, S.A.:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 232/2011 de 19/05/2011. Recurso de Suplicación n.º 230/2011. IL J 1138/2011

### Convenio colectivo

Conflicto colectivo. Entidad Pública Empresarial. Dedicaciones retributivas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 107/2011 de 05/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 128/2010. IL J 1083/2011

### Indefinido

Administración Pública. Contratos temporales. Duración. Relación indefinida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/06/2011. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4556/2010. IL J 1104/2011

### Personal laboral

Administración Pública. Personal laboral. Asuntos particulares:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/06/2011. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2633/2010. IL J 1107/2011

### Salarios

Conflicto colectivo. Empresa Tragsa. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2011 de 05/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 105/2011. IL J 1084/2011

Conflicto colectivo. Entidad Pública Empresarial. Dedicaciones retributivas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 107/2011 de 05/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 128/2010. IL J 1083/2011

### Temporal

Administración Pública. Contratos temporales. Duración. Relación indefinida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/06/2011. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4556/2010. IL J 1104/2011

Convenio colectivo. Cómputo de la antigüedad. Discriminación entre trabajadores fijos y temporales:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 319/2011 de 14/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 3634/2010. IL J 1117/2011

## CARTA DE DESPIDO

Despido improcedente. Retrasos en contabilización de facturas. Carta de despido imprecisa:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1242/2011 de 29/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 556/2011. IL J 1127/2011

## COMPETENCIA JURISDICCIONAL

Delimitación de las competencias de los distintos órdenes jurisdiccionales:

- Tribunal Constitucional n.º 121/2011 de 07/07/2011. Cuestión de Inconstitucionalidad n.º 10663/2006. IL J 1081/2011

Incompetencia jurisdiccional. Trabajador autónomo económicamente dependiente. Inexistencia:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 311/2011 de 27/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 5683/2010. IL J 1119/2011

## CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

### Complementos personales

#### Antigüedad

Trienios. Correos y Telégrafos, S.A.:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 232/2011 de 19/05/2011. Recurso de Suplicación n.º 230/2011. IL J 1138/2011

#### Horas extraordinarias

Horas extraordinarias en horario nocturno o festivo. Plus de vestuario:

- T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 146/2011 de 29/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 119/2011. IL J 1123/2011

Horas extraordinarias. Infracción de la normativa de RENFE. Improcedencia:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 163/2011 de 14/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 161/2011. IL J 1115/2011

Reclamación de horas extraordinarias. Convenio colectivo:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social de 06/04/2011. Recurso de Suplicación n.º 311/2011. IL J 1113/2011

#### Revisión salarial

Conflicto colectivo. Desestimación. Reducción de retribuciones. Real Decreto-Ley 8/2010:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 116/2011 de 20/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 220/2010. IL J 1088/2011

Conflicto colectivo. Empresa Tragsa. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2011 de 05/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 105/2011. IL J 1084/2011

Conflicto colectivo. Entidad Pública Empresarial. Dedicaciones retributivas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 107/2011 de 05/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 128/2010. IL J 1083/2011

## CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Modificación sustancial de las condiciones laborales. Desestimación. Condición más beneficiosa inexistente:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 349/2011 de 18/05/2011. Recurso de Suplicación n.º 254/2011. IL J 1137/2011

## CONFLICTOS COLECTIVOS

### Desestimación

Conflicto colectivo. Declaración de huelga ilegal. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2011. Recurso de Casación n.º 181/2010. IL J 1096/2011

Conflicto colectivo. Desestimación. Reducción de retribuciones. Real Decreto-Ley 8/2010:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 116/2011 de 20/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 220/2010. IL J 1088/2011

Conflicto colectivo. Empresa Tragsa. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2011 de 05/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 105/2011. IL J 1084/2011

Conflicto colectivo. Entidad Pública Empresarial. Dedicaciones retributivas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 107/2011 de 05/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 128/2010. IL J 1083/2011

### Estimación

Sucesión empresarial. Convenio aplicable. Ultraactividad:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3196/2011 de 09/05/2011. Recurso de Suplicación n.º 7237/2010. IL J 1129/2011

### Procedimiento

Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/06/2011. Recurso de Casación n.º 182/2010. IL J 1095/2011

Tutela de Derechos Fundamentales. Falta de litisconsorcio pasivo necesario:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 112/2011 de 15/07/2011. Conflicto Colectivo n.º 137/2011. IL J 1087/2011

## CONTRATACIÓN LABORAL

### Período de prueba

Período de prueba. Duración. Cese. Inexistencia de despido:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3225/2011 de 10/05/2011. Recurso de Suplicación n.º 989/2011. IL J 1131/2011

## CONTRATO DE TRABAJO

### Alta dirección

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/05/2011. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010. IL J 1091/2011

**Contrato eventual por circunstancias de la producción**

Contrato eventual. "Tareas técnicas". Presunción de contrato indefinido:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3028/2010, IL J 1097/2011

**Extinción por impago de salarios**

Extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador por impago de salarios:  
 • T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 61/2011, IL J 1121/2011

**Extinción por modificación de las condiciones de trabajo**

Extinción contractual por modificación sustancial de condiciones de trabajo. Estimación. Reducción de jornada:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 313/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6350/2010, IL J 1110/2011

**Fijo de obra**

Contrato para obra o servicio determinado. Convenio colectivo de la construcción. Puesto de trabajo:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1907/2010, IL J 1092/2011

**Obra o servicio determinado**

Contrato para obra o servicio determinado. Convenio colectivo de la construcción. Puesto de trabajo:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1907/2010, IL J 1092/2011

**Período de prueba**

Período de prueba. Duración. Cese. Inexistencia de despido:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3225/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 989/2011, IL J 1131/2011

**Prescripción y caducidad de acciones**

Despido improcedente. Caducidad de la acción por despido:  
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1223/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 662/2011, IL J 1126/2011

**Temporal**

Administración Pública. Contratos temporales. Duración. Relación indefinida:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4556/2010, IL J 1104/2011

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Reclamación de horas extraordinarias. Convenio colectivo:  
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 311/2011, IL J 1113/2011

Convenio colectivo. Jubilación forzosa. Inexistencia de despido improcedente:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 492/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 369/2011, IL J 1120/2011

Convenio colectivo. Cómputo de la antigüedad. Discriminación entre trabajadores fijos y temporales:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 319/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3634/2010, IL J 1117/2011

**Revisión salarial**

Conflicto colectivo. Desestimación. Reducción de retribuciones. Real Decreto-Ley 8/2010:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 116/2011 de 20/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 220/2010, IL J 1088/2011

**Vigencia y denuncia**

Sucesión empresarial. Convenio aplicable. Ultraactividad:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3196/2011 de 09/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 7237/2010, IL J 1129/2011

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**Vulneración**

**Libertad sindical**

Libertad sindical. Extinción del contrato de trabajador afiliado a un sindicato que se opone a un ERE:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2368/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 7089/2010, IL J 1108/2011

**DERECHOS FUNDAMENTALES**

**Derecho a la tutela judicial efectiva**

Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Incorporación de sentencia penal firme. Nulidad de actuaciones hasta la sentencia de instancia:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2408/2008, IL J 1089/2011

**DESEMPLEO**

**Trabajo familiar**

Desempleo. Denegación. Presunción de no laboralidad:  
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 561/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 561/2011, IL J 1135/2011

**DESPIDO**

**Caducidad (de la acción)**

Despido improcedente. Caducidad de la acción por despido:  
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1223/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 662/2011, IL J 1126/2011

**Calificación**

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Despido procedente. Trabajador afiliado a sindicato:  
 • T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 332/2011 de 16/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 208/2011, IL J 1134/2011

**Carta de despido**

Despido improcedente. Retrasos en contabilización de facturas. Carta de despido imprecisa:  
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1242/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 556/2011, IL J 1127/2011

**Contrato para obra o servicio determinado**

Contrato para obra o servicio determinado. Convenio colectivo de la construcción. Puesto de trabajo:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1907/2010, IL J 1092/2011

**De afiliado a un sindicato**

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Despido procedente. Trabajador afiliado a sindicato:  
 • T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 332/2011 de 16/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 208/2011, IL J 1134/2011

**De cargo de alta dirección**

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010, IL J 1091/2011

**Disciplinario**

**Procedente**

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Despido procedente. Trabajador afiliado a sindicato:  
 • T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 332/2011 de 16/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 208/2011, IL J 1134/2011

**Improcedente**

Contrato eventual. "Tareas técnicas". Presunción de contrato indefinido:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3028/2010, IL J 1097/2011

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Despido improcedente. Realización de horas extraordinarias:  
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1480/2011 de 20/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 394/2011, IL J 1139/2011

**Indemnización**

Despido improcedente. Opción. Indemnización. Trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta:  
 • T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 363/2011 de 23/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 312/2011, IL J 1140/2011

**Inexistencia**

Período de prueba. Duración. Cese. Inexistencia de despido:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3225/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 989/2011, IL J 1131/2011

**EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

**Cláusulas contractuales**

**De período de prueba**

Período de prueba. Duración. Cese. Inexistencia de despido:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3225/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 989/2011, IL J 1131/2011

**Modalidades del contrato de trabajo**

**Contrato de duración determinada**

Administración Pública. Contratos temporales. Duración. Relación indefinida:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4556/2010, IL J 1104/2011

**De obra o servicio determinado**

Contrato para obra o servicio determinado. Convenio colectivo de la construcción. Puesto de trabajo:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1907/2010, IL J 1092/2011

**Eventual por circunstancias de la producción**

Contrato eventual. "Tareas técnicas". Presunción de contrato indefinido:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3028/2010, IL J 1097/2011

**EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

**Ruido**

**Equipos de protección auditiva**

Lesiones permanentes no invalidantes. Instrumentista. Exposición al ruido:  
 • Juz. Social San Sebastián (núm. 5) n.º 311/2011 de 04/07/2011, Procedimiento n.º 313/2011, IL J 1082/2011

## EXCEDENCIAS

### Voluntaria

Excedencia voluntaria. Prórroga. Denegación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2366/2010, IL J 1103/2011

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Convenio colectivo. Jubilación forzosa. Inexistencia de despido improcedente:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 492/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 369/2011, IL J 1120/2011

## Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Despido improcedente. Realización de horas extraordinarias:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1480/2011 de 20/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 394/2011, IL J 1139/2011

Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2559/2011 de 13/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 407/2011, IL J 1133/2011

## Causas generales

Despido improcedente. Opción. Indemnización. Trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 363/2011 de 23/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 312/2011, IL J 1140/2011

## Causas objetivas

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Despido improcedente. Realización de horas extraordinarias:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1480/2011 de 20/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 394/2011, IL J 1139/2011

## Despido disciplinario

### Formas y efectos

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Despido procedente. Trabajador afiliado a sindicato:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 332/2011 de 16/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 208/2011, IL J 1134/2011

## Despido improcedente

Despido improcedente. Opción. Indemnización. Trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 363/2011 de 23/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 312/2011, IL J 1140/2011

Despido improcedente. Caducidad de la acción por despido:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1223/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 662/2011, IL J 1126/2011

Despido improcedente. Retrasos en contabilización de facturas. Carta de despido imprecisa:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1242/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 556/2011, IL J 1127/2011

Jubilación forzosa del trabajador por cumplimiento de edad. Despido improcedente:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 114/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 135/2011, IL J 1116/2011

## Despido por causas objetivas

Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Despido improcedente. Realización de horas extraordinarias:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1480/2011 de 20/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 394/2011, IL J 1139/2011

## Despido procedente

Extinción del contrato por causas económicas. Despido procedente:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2559/2011 de 13/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 407/2011, IL J 1133/2011

## Jubilación

### Forzosa

Convenio colectivo. Jubilación forzosa. Inexistencia de despido improcedente:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 492/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 369/2011, IL J 1120/2011

## Liquidación y finiquito

Finiquito. Ineficacia liberatoria del finiquito:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3298/2010, IL J 1100/2011

## Por incapacidad y jubilación del trabajador

Despido improcedente. Opción. Indemnización. Trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 363/2011 de 23/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 312/2011, IL J 1140/2011

## Por voluntad de los sujetos

### Dimisión extraordinaria o causal del trabajador

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Requisitos. Falta de ocupación efectiva:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3002/2011 de 02/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 7579/2010, IL J 1128/2011

## Voluntad del trabajador

Extinción del contrato por voluntad del trabajador. Requisitos. Falta de ocupación efectiva:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3002/2011 de 02/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 7579/2010, IL J 1128/2011

Extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador por impago de salarios:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social n.º 191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 61/2011, IL J 1121/2011

## EXTRANJEROS

### Prestación por desempleo

Prestación de desempleo. Reclamación. Extranjero sin permiso de residencia en España:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2423/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1514/2010, IL J 1111/2011

## FINIQUITO

Finiquito. Ineficacia liberatoria del finiquito:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3298/2010, IL J 1100/2011

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas extraordinarias en horario nocturno o festivo. Plus de vestuario:

- T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 146/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 119/2011, IL J 1123/2011

Horas extraordinarias. Infracción de la normativa de RENFE. Improcedencia:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 163/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 161/2011, IL J 1115/2011

Reclamación de horas extraordinarias. Convenio colectivo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 311/2011, IL J 1113/2011

## HUELGA

### Ilegal

Conflicto colectivo. Declaración de huelga ilegal. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/06/2011, Recurso de Casación n.º 181/2010, IL J 1096/2011

## INCOMPETENCIA

Derechos Fundamentales. Incompetencia territorial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 109/2011 de 12/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 120/2011, IL J 1085/2011

## INDEMNIZACIÓN

### Por daños y perjuicios

Accidente laboral. Indemnización de daños y perjuicios:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 84/2011, IL J 1114/2011

### Por lesiones permanentes no invalidantes

Lesiones permanentes no invalidantes. Instrumentista. Exposición al ruido:

- Juz. Social San Sebastián (núm. 5) n.º 311/2011 de 04/07/2011, Procedimiento n.º 513/2011, IL J 1082/2011

## INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD

### Reintegro de gastos sanitarios

Reintegro de gastos sanitarios. Procedencia. Inexistencia de urgencia vital:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1163/2011 de 26/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1952/2010, IL J 1118/2011

## INTERESES DE DEMORA

Recargo de prestaciones de Seguridad Social. Aplazamiento. Intereses de demora:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 532/2011, IL J 1112/2011

## Dies a quo

Indemnización por daños. Falta de medidas de seguridad. Concurrencia de culpas. Intereses:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 2611/2011 de 13/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 5006/2007, IL J 1132/2011

## INTERESES

### Legal

Accidente laboral. Indemnización de daños y perjuicios:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 84/2011, IL J 1114/2011

## JUBILACIÓN

### Cláusulas de los convenios colectivos

Convenio colectivo. Jubilación forzosa. Inexistencia de despido improcedente:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 492/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 369/2011, IL J 1120/2011

## Jubilación forzosa

Convenio colectivo. Jubilación forzosa. Inexistencia de despido improcedente:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 492/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 369/2011, IL J 1120/2011

Jubilación forzosa del trabajador por cumplimiento de edad. Despido improcedente:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 114/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 135/2011, IL J 1116/2011

## Reintegro de prestaciones indebidas

Jubilación parcial. Reintegro de prestaciones. No procede. Contrato de relevo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3884/2010, IL J 1106/2011

## JURISDICCIÓN COMPETENTE

Delimitación de las competencias de los distintos órdenes jurisdiccionales:

- Tribunal Constitucional n.º 121/2011 de 07/07/2011, Cuestión de Inconstitucionalidad n.º 10663/2006, IL J 1081/2011

## JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA

### Competencia

Delimitación de las competencias de los distintos órdenes jurisdiccionales:

- Tribunal Constitucional n.º 121/2011 de 07/07/2011, Cuestión de Inconstitucionalidad n.º 10663/2006, IL J 1081/2011

## JURISDICCIÓN LABORAL

### Competencia

Relación laboral de Alta Dirección. Existencia. Despido improcedente. Cálculo de la indemnización:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3221/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 4873/2010, IL J 1130/2011

### Incompetencia

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010, IL J 1091/2011

Derechos Fundamentales. Incompetencia territorial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 109/2011 de 12/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 120/2011, IL J 1085/2011

## Prestaciones farmacéuticas

Junta de Castilla y León. Reintegro de gastos farmacéuticos. Hormona del crecimiento:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 544/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 544/2011, IL J 1136/2011

## LIBERTAD SINDICAL

Libertad sindical. Extinción del contrato de trabajador afiliado a un sindicato que se opone a un ERE:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2368/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 7089/2010, IL J 1108/2011

## LITISCONSORCIO

### Litisconsorcio pasivo

#### Necesario

Tutela de Derechos Fundamentales. Falta de litisconsorcio pasivo necesario:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 112/2011 de 15/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 137/2011, IL J 1087/2011

## LITISPENDENCIA Y CONEXIDAD

Tutela de Derechos Fundamentales. Litispendencia:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 108/2011 de 12/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 126/2011, IL J 1086/2011

## MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Extinción contractual por modificación sustancial de condiciones de trabajo. Estimación. Reducción de jornada:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 313/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6350/2010, IL J 1110/2011

## Sustancial de las condiciones de trabajo

Conflicto colectivo. Empresa Tragsa. Reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 106/2011 de 05/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 105/2011, IL J 1084/2011

Modificación sustancial de las condiciones laborales. Desestimación. Condición más beneficiosa inexistente:

- T.S.J. Aragón Sala de lo Social n.º 349/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 254/2011, IL J 1137/2011

## MUERTE Y SUPERVIVENCIA

### Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Convivencia de hecho. Inexistencia de hijos comunes:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4579/2009, IL J 1098/2011

Pensión de viudedad. Improcedencia. Extinción de pensión compensatoria:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2381/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1249/2010, IL J 1109/2011

## PENSIÓN

### De viudedad

Pensión de viudedad. Convivencia de hecho. Inexistencia de hijos comunes:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4579/2009, IL J 1098/2011

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Régimen Especial de trabajadores Autónomos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2041/2010, IL J 1122/2011

Pensión de viudedad. Improcedencia. Extinción de pensión compensatoria:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2381/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1249/2010, IL J 1109/2011

## PERÍODO DE PRUEBA

Periodo de prueba. Duración. Cese. Inexistencia de despido:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3225/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 989/2011, IL J 1131/2011

## PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010, IL J 1091/2011

## PERSONAL LABORAL

### Retribuciones

Conflicto colectivo. Entidad Pública Empresarial. Deducciones retributivas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 107/2011 de 05/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 128/2010, IL J 1083/2011

## PRESTACIONES DE ASISTENCIA SANITARIA-FARMACÉUTICA

### Prestaciones farmacéuticas

#### Financiación

Junta de Castilla y León. Reintegro de gastos farmacéuticos. Hormona del crecimiento:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 544/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 544/2011, IL J 1136/2011

## PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

### Pensión de viudedad

Pensión de viudedad. Convivencia de hecho. Inexistencia de hijos comunes:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4579/2009, IL J 1098/2011

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Régimen Especial de trabajadores Autónomos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2041/2010, IL J 1122/2011

Pensión de viudedad. Improcedencia. Extinción de pensión compensatoria:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2381/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1249/2010, IL J 1109/2011

## PRESTACIONES SANITARIAS

### Prestaciones farmacéuticas

Junta de Castilla y León. Reintegro de gastos farmacéuticos. Hormona del crecimiento:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 544/2011 de 18/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 544/2011, IL J 1136/2011

## PRESTACIONES

### Desempleo

Prestación de desempleo. Reclamación. Extranjero sin permiso de residencia en España:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2423/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1514/2010, IL J 1111/2011

### Jubilación

#### Contrato de relevo-jubilación parcial

Jubilación parcial. Reintegro de prestaciones. No procede. Contrato de relevo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3884/2010, IL J 1106/2011

## No contributivas

Invalidez no contributiva. Cómputo de rentas o ingresos. Acumulación de recursos. Separación matrimonial de hecho:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social n.º 15/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 921/2010, IL J 1101/2011

## Recargo

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Trabajos con tensión y sin protección:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1235/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 578/2011, IL J 1124/2011

## Recargos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Trabajos con tensión y sin protección:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1235/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 578/2011, IL J 1124/2011

## Viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Régimen Especial de trabajadores Autónomos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2041/2010, IL J 1122/2011

Pensión de viudedad. Imprudencia. Extinción de pensión compensatoria:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2381/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1249/2010, IL J 1109/2011

## PROCEDIMIENTO LABORAL

### Acumulación de acciones

Acción de Tutela de Derechos Fundamentales. Ejercicio independiente de la acción de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2590/2010, IL J 1099/2011

Nullidad de actuaciones. Deber del juez de pronunciarse sobre la acción de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3198/2009, IL J 1105/2011

### Caducidad de acción

Despido improcedente. Caducidad de la acción por despido:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1223/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 662/2011, IL J 1126/2011

### Competencia y jurisdicción

Incompetencia jurisdiccional. Trabajador autónomo económicamente dependiente. Inexistencia:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 311/2011 de 27/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5683/2010, IL J 1119/2011

### Inadecuación

Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/06/2011, Recurso de Casación n.º 182/2010, IL J 1095/2011

### Incompetencia

Derechos Fundamentales. Incompetencia territorial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 109/2011 de 12/07/2011, Conflicto Colectivo n.º 120/2011, IL J 1085/2011

## PROCESO LABORAL

### Aspectos generales

#### Jurisdicción y competencia

Incompetencia jurisdiccional. Trabajador autónomo económicamente dependiente. Inexistencia:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 311/2011 de 27/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5683/2010, IL J 1119/2011

## PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Acción de Tutela de Derechos Fundamentales. Ejercicio independiente de la acción de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2590/2010, IL J 1099/2011

## RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Trabajos con tensión y sin protección:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1235/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 578/2011, IL J 1124/2011

### Procedente

Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto. Incumplimiento de medidas de seguridad e higiene:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2621/2010, IL J 1090/2011

## Requisitos del recargo

Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto. Incumplimiento de medidas de seguridad e higiene:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2621/2010, IL J 1090/2011

## RECARGO

### De prestaciones

Recargo de prestaciones de Seguridad Social. Aplazamiento. Intereses de demora:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 532/2011, IL J 1112/2011

## RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

### Nullidad de actuaciones

Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Incorporación de sentencia penal firme. Nullidad de actuaciones hasta la sentencia de instancia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2408/2008, IL J 1089/2011

## RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

### Viudedad

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Régimen Especial de trabajadores Autónomos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2041/2010, IL J 1122/2011

## RELACIÓN DE CAUSALIDAD

### Adecuada

Recargo de prestaciones. Enfermedad profesional. Exposición al amianto. Incumplimiento de medidas de seguridad e higiene:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2621/2010, IL J 1090/2011

## RELACIÓN MERCANTIL

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010, IL J 1091/2011

Relación laboral de Alta Dirección. Existencia. Despido improcedente. Cálculo de la indemnización:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3221/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 4873/2010, IL J 1130/2011

## RELACIONES LABORALES ESPECIALES

### Directivos o personal de alta dirección

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Relación de carácter mercantil:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1427/2010, IL J 1091/2011

Relación laboral de Alta Dirección. Existencia. Despido improcedente. Cálculo de la indemnización:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3221/2011 de 10/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 4873/2010, IL J 1130/2011

## RESPONSABILIDAD CIVIL

### Alcance y compatibilidad

Accidentes laborales. Daño corporal. Responsabilidad civil extracontractual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 374/2011 de 31/05/2011, Recurso de Casación n.º 1899/2007, IL J 1094/2011

### Pago

Accidentes laborales. Daño corporal. Responsabilidad civil extracontractual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 374/2011 de 31/05/2011, Recurso de Casación n.º 1899/2007, IL J 1094/2011

### Responsabilidad contractual y extracontractual en el Código Civil

Accidentes laborales. Daño corporal. Responsabilidad civil extracontractual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 374/2011 de 31/05/2011, Recurso de Casación n.º 1899/2007, IL J 1094/2011

## RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL

Accidentes laborales. Daño corporal. Responsabilidad civil extracontractual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 374/2011 de 31/05/2011, Recurso de Casación n.º 1899/2007, IL J 1094/2011

## RUIDO (PROTECCIÓN CONTRA EL)

Lesiones permanentes no invalidantes. Instrumentista. Exposición al ruido:

- Juz. Social San Sebastián (núm. 5) n.º 311/2011 de 04/07/2011, Procedimiento n.º 313/2011, IL J 1082/2011

## SALARIO

### Antigüedad

Trienios. Correos y Telégrafos, S.A.:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 232/2011 de 19/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 230/2011, IL J 1138/2011

Convenio colectivo. Cómputo de la antigüedad. Discriminación entre trabajadores fijos y temporales:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 319/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3634/2010, IL J 1117/2011

### Complementos o pluses: Festivos

Horas extraordinarias en horario nocturno o festivo. Plus de vestuario:

- T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 146/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 119/2011, IL J 1123/2011

### Complementos o pluses: Nocturnidad

Horas extraordinarias en horario nocturno o festivo. Plus de vestuario:

- T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 146/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 119/2011, IL J 1123/2011

### Horas extraordinarias

Horas extraordinarias en horario nocturno o festivo. Plus de vestuario:

- T.S.J. Baleares Sala de lo Social n.º 146/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 119/2011, IL J 1123/2011

Horas extraordinarias. Infracción de la normativa de RENFE. Improcedencia:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 163/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 161/2011, IL J 1115/2011

Reclamación de horas extraordinarias. Convenio colectivo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 311/2011, IL J 1113/2011

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Recargo por falta de medidas de seguridad

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Trabajos con tensión y sin protección:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1235/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 578/2011, IL J 1124/2011

Recargo de prestaciones de Seguridad Social. Aplazamiento. Intereses de demora:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 532/2011, IL J 1112/2011

### Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

#### Responsabilidad civil

Accidentes laborales. Daño corporal. Responsabilidad civil extracontractual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 374/2011 de 31/05/2011, Recurso de Casación n.º 1899/2007, IL J 1094/2011

#### Responsabilidad por recargo de prestaciones

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Trabajos con tensión y sin protección:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1235/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 578/2011, IL J 1124/2011

#### Ruido

Lesiones permanentes no invalidantes. Instrumentista. Exposición al ruido:

- Juz. Social San Sebastián (núm. 5) n.º 311/2011 de 04/07/2011, Procedimiento n.º 313/2011, IL J 1082/2011

## SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Accidentes laborales. Daño corporal. Responsabilidad civil extracontractual:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 374/2011 de 31/05/2011, Recurso de Casación n.º 1899/2007, IL J 1094/2011

## SINDICATOS

### Libertad sindical

Libertad sindical. Extinción del contrato de trabajador afiliado a un sindicato que se opone a un ERE:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2368/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 7089/2010, IL J 1108/2011

## SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Reversión de gestión de servicio público y cesión a empresa privada. Subrogación empresarial. Responsabilidad solidaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2192/2010, IL J 1093/2011

Reversión del servicio de limpieza al Ayuntamiento. Inexistencia de sucesión empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2855/2010, IL J 1102/2011

## SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Reversión de gestión de servicio público y cesión a empresa privada. Subrogación empresarial. Responsabilidad solidaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2192/2010, IL J 1093/2011

Reversión del servicio de limpieza al Ayuntamiento. Inexistencia de sucesión empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2855/2010, IL J 1102/2011

Despidos improcedentes. Sucesión empresarial:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 1257/2011 de 29/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2910/2010, IL J 1125/2011

Sucesión empresarial. Convenio aplicable. Ultraactividad:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 3196/2011 de 09/05/2011, Recurso de Suplicación n.º 7237/2010, IL J 1129/2011

## TIEMPO DE TRABAJO

### Permisos y licencias

Administración Pública. Personal laboral. Asuntos particulares:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2633/2010, IL J 1107/2011

## TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Incompetencia jurisdiccional. Trabajador autónomo económicamente dependiente. Inexistencia:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 311/2011 de 27/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5683/2010, IL J 1119/2011

## TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Incorporación de sentencia penal firme. Nulidad de actuaciones hasta la sentencia de instancia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2408/2008, IL J 1089/2011

## TUTELA

### De Derechos Fundamentales

Acción de Tutela de Derechos Fundamentales. Ejercicio independiente de la acción de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2590/2010, IL J 1099/2011

## VIUDEDAD

Pensión de viudedad. Improcedencia. Extinción de pensión compensatoria:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2381/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 1249/2010, IL J 1109/2011

### Inexistencia de vínculo matrimonial

Pensión de viudedad. Convivencia de hecho. Inexistencia de hijos comunes:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/06/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4579/2009, IL J 1098/2011

### Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos

Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Régimen Especial de trabajadores Autónomos:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social n.º 1191/2011 de 28/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 2041/2010, IL J 1122/2011

## REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 7: J 1088/2011; Art. 14: J 1083/2011, J 1084/2011, J 1088/2011, J 1121/2011; Art. 24: J 1108/2011; Art. 28: J 1088/2011, J 1108/2011; Art. 37: J 1088/2011; Art. 86: J 1088/2011; Art. 103: J 1084/2011, J 1136/2011; Art. 106: J 1136/2011
- **Código Civil. Libro I. De las personas (Arts. 17 a 332):** Art. 68: J 1101/2011; Art. 142: J 1101/2011; Art. 143: J 1101/2011
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1100: J 1094/2011; Art. 1101: J 1099/2011; Art. 1104: J 1094/2011; Art. 1105: J 1090/2011; Art. 1108: J 1094/2011; Art. 1112: J 1140/2011; Art. 1132: J 1140/2011; Art. 1134: J 1140/2011; Art. 1136: J 1140/2011; Art. 1183: J 1090/2011; Art. 1281: J 1100/2011; Art. 1289: J 1100/2011; Art. 1809: J 1100/2011; Art. 1815: J 1100/2011; Art. 1902: J 1094/2011, J 1132/2011
- **Código Civil. Título Preliminar. De las normas jurídicas, su aplicación y eficacia (Arts. 1 a 16):** Art. 6: J 1093/2011
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 12: J 1108/2011; Art. 15: J 1108/2011
- **Ley 50/1980, de 8 de Octubre. Contrato de Seguro:** Art. 20: J 1132/2011
- **Ley 7/1985, de 2 de abril. Bases de régimen local:** Art. 25: J 1102/2011; Art. 26: J 1102/2011
- **Ley 30/1995, de 8 de noviembre. Ordenación y supervisión de los seguros privados: Ind. de la norma único:** J 1094/2011
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 2: J 1114/2011; Art. 14: J 1114/2011, J 1124/2011, J 1132/2011; Art. 15: J 1090/2011, J 1124/2011, J 1132/2011; Art. 21: J 1114/2011; Art. 42: J 1132/2011; Arts. derog. 47: J 1124/2011
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 71: J 1099/2011; Art. 72: J 1099/2011; Art. 73: J 1099/2011; Art. 217: J 1090/2011; Art. 222: J 1086/2011; Art. 400: J 1086/2011
- **Ley 29/2006, de 26 de julio. Garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios:** Art. 24: J 1136/2011
- **Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Mejora del crecimiento y del empleo:** Disp. trans. 2: J 1104/2011
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público:** Art. 7: J 1107/2011; Art. 38: J 1088/2011; Art. 48: J 1107/2011; Art. 51: J 1107/2011
- **Ley 20/2007, de 11 de julio. Estatuto del Trabajo Autónomo: Ind. de la norma único:** J 1119/2011
- **Ley 30/2007, de 30 de octubre. Contratos del Sector Público:** Art. 122: J 1093/2011; Art. 123: J 1093/2011
- **Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Medidas en materia de Seguridad Social:** Disp. adic. 3: J 1098/2011, J 1122/2011
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público:** Art. 1: J 1088/2011; Disp. adic. 9: J 1083/2011, J 1084/2011, J 1088/2011
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General Seguridad Social:** Art. 3: J 1109/2011; Art. 7: J 1135/2011; Art. 20: J 1112/2011; Art. 106: J 1136/2011; Art. 108: J 1132/2011; Art. 123: J 1090/2011, J 1114/2011, J 1124/2011; Art. 144: J 1101/2011; Art. 166: J 1106/2011; Art. 174: J 1098/2011, J 1109/2011, J 1122/2011; Art. 180: J 1106/2011; Art. 203: J 1111/2011; Art. 207: J 1111/2011; Art. 209: J 1111/2011; Disp. adic. 27: J 1135/2011
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 1091/2011, J 1135/2011; Art. 3: J 1100/2011, J 1107/2011, J 1113/2011; Art. 4: J 1132/2011; Art. 12: J 1106/2011; Art. 14: J 1131/2011; Art. 15: J 1092/2011, J 1097/2011, J 1104/2011, J 1117/2011, J 1138/2011; Art. 17: J 1108/2011; Art. 19: J 1114/2011; Art. 20: J 1137/2011; Art. 26: J 1123/2011; Art. 34: J 1137/2011; Art. 35: J 1113/2011, J 1115/2011, J 1123/2011; Art. 41: J 1083/2011, J 1084/2011, J 1088/2011, J 1110/2011, J 1137/2011; Art. 44: J 1093/2011, J 1102/2011, J 1125/2011, J 1129/2011; Art. 45: J 1103/2011; Art. 46: J 1103/2011; Art. 49: J 1116/2011, J 1120/2011, J 1140/2011; Art. 50: J 1105/2011, J 1121/2011, J 1128/2011; Art. 51: J 1108/2011, J 1133/2011, J 1139/2011; Art. 52: J 1133/2011, J 1139/2011; Art. 54: J 1134/2011; Art. 55: J 1116/2011, J 1127/2011, J 1134/2011; Art. 56: J 1116/2011, J 1139/2011, J 1140/2011; Art. 59: J 1126/2011; Art. 68: J 1108/2011; Art. 82: J 1095/2011, J 1107/2011; Art. 86: J 1129/2011; Disp. adic. 10: J 1116/2011
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** Art. 2: J 1085/2011; Art. 3: J 1081/2011; Art. 5: J 1119/2011; Art. 6: J 1085/2011; Art. 8: J 1085/2011; Art. 27: J 1099/2011; Art. 32: J 1105/2011; Art. 63: J 1100/2011; Art. 67: J 1100/2011; Art. 74: J 1099/2011; Art. 84: J 1100/2011; Art. 97: J 1089/2011; Art. 103: J 1126/2011; Art. 153: J 1087/2011; Art. 180: J 1099/2011; Art. 181: J 1099/2011; Art. 182: J 1099/2011
- **Decreto Legislativo 1/2005, de 10 de marzo. Texto Refundido de las leyes 7/1985 y 4/1996, de cajas de ahorros de Galicia:** Art. 25: J 1102/2011; Art. 26: J 1102/2011
- **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada:** Art. 2: J 1097/2011; Art. 3: J 1097/2011; Art. 4: J 1097/2011; Art. 9: J 1097/2011
- **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial:** Disp. adic. 2: J 1106/2011
- **Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social:** Art. 32: J 1112/2011; Art. 33: J 1112/2011; Art. 34: J 1112/2011
- **Real Decreto 1555/2004, de 25 de junio. Estructura del Ministerio de Sanidad y Consumo:** Art. 7: J 1136/2011
- **Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido:** Art. 5: J 1082/2011
- **Decreto 2530/1970, de 20 de agosto. RETA:** Art. 30: J 1122/2011