

## Editorial

### Las reformas son para el verano

Como ya les adelantamos el pasado mes, en esta revista, que cierra el primer semestre del año, trataremos de forma más intensa el tema más relevante del mes de junio en materia laboral, «la reforma de la negociación colectiva». Y es que, parafraseando el título de la famosa obra teatral sobre la guerra civil, de la que conmemoramos 75 años, parece que las reformas son para el verano, como las bicicletas de Fernán Gómez. El pasado año fue la reforma laboral y éste el de la negociación colectiva, y en las dos —negociación y laboral— como ocurriera con la de las bicicletas, la confrontación y la falta de acuerdo parecen el lugar común, convirtiéndose en los recurrentes males que minan los avances tan necesarios para nuestra maltrecha economía. A pesar de la velada crítica, aquí, de momento —no es otra nuestra función—, sólo nos dedicamos a analizarlas.

Para ello, incorporamos en el apartado «Normas de interés» de la sección «Repertorio de legislación», el texto completo del Real Decreto-Ley 7/2011, acompañado de un sencillo resumen con las modificaciones más importantes. El catedrático y abogado Ignacio García-Perrote nos desgana ampliamente esta importante reforma, cuyas líneas rojas no traspasables de negociación fueron la flexibilidad interna en las empresas y la ultraactividad.

Otro de los temas de mayor interés de este mes ha sido el Real Decreto 801/2011 que aprueba el nuevo Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos. El abogado Mario Barros García analiza este Reglamento que ha sido adaptado tras las modificaciones de la Ley 35/2010. En la sección de «Preguntas con respuesta» tenemos dos cuestiones relacionadas con ambas normas.

Y para completar la mensualidad se han publicado dos Resoluciones sobre el abono de los 8 días por parte del FOGASA de la indemnización de las extinciones de contratos indefinidos y en los casos de extinción por causas objetivas en las empresas de menos de 25 trabajadores.

Otros temas de interés han sido la disminución del paro a consecuencia del trabajo estival, o la publicación del convenio colectivo de la Construcción de Madrid.

En el apartado de jurisprudencia, hemos tenido conocimiento de sentencias tan interesantes como la del Tribunal Supremo sobre la jubilación forzosa de los controladores aéreos, o la inconstitucionalidad del distinto tratamiento del permiso de maternidad por parto o adopción.

Y como conclusión, adelantamos la reciente noticia, al cierre de esta edición —otra reforma veraniega, con efectos otoñales—, de la aprobación del Parlamento de la Ley de reforma de las pensiones, en la que se incrementa progresivamente la edad de jubilación hasta los 67 años y se aumenta gradualmente el cómputo para calcular la pensión a 25 años. Las novedades introducidas al proyecto de ley por el Congreso y el Senado han sido el incremento de la protección por viudedad y orfandad, la integración de los empleados de hogar al Régimen General, y el reconocimiento de hasta 5 años de cotización a las mujeres que pidieran excedencia por cuidado de hijos. Además, se ha incorporado una disposición adicional que obliga a las empresas con beneficios a cargar con los costes que les supone a los servicios públicos de empleo la prejubilación de sus trabajadores por motivo de un ERE.

Esperamos que disfruten de un buen verano, como ven, propicio para las reformas, y no olviden que estarán totalmente informados de las últimas novedades legislativas o jurídicas en nuestro **portaljuridico.lexnova.es**

Área Laboral de Lex Nova

## Disponibles TODAS las revistas de INFORMACIÓN LABORAL en formato digital

Queremos recordarle que con su suscripción a Información Laboral y su clave de acceso tendrá disponibles todas las revistas de Información Laboral desde el año 2006 en formato PDF.

Acceda al apartado **REVISTAS DOCTRINALES** en <http://portaljuridico.lexnova.es> e introduzca su nombre de usuario y contraseña.

**LEX NOVA**  
portaljuridico

983 457 038  
clientes@lexnova.es

Lexnova.es Corporativa Portal jurídico Portal prevención Formación Tienda Online Fundación Lex Nova Blogs Videos Contacto

Inicio Noticias Jurisprudencia Legislación Artículos y documentos Convenios Práctica Ayudas Doctrina Administrativa Blogs

Revistas doctrinales GZeta Informativa

Portal jurídico > Revistas doctrinales

### Revistas doctrinales

BASE DE DATOS SELECCIONADA POR EL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Acceso clientes Ver Demo Información

Lex Nova pone a su disposición nueve revistas jurídicas temáticas especializadas en diversos sectores de nuestro ordenamiento jurídico: administrativo, civil (familia y extranjería), fiscal, laboral, mercantil (bancario y bursátil) y penal.

- Revista Justicia Administrativa
- Revista de Derecho de Familia
- Revista de Derecho Mercantil y Extranjería
- Revista de Información Fiscal
- Revista Justicia Laboral
- Revista de Información Laboral
- Revista de Derecho Bancario y Bursátil
- Revista de Derecho Penal

Hasta el 30 de septiembre de 2011, al adquirir una suscripción a esta revista se regulará la suscripción a esta revista. Incluye el acceso a publicaciones, resúmenes y la de mayor importe.

Nube de etiquetas  
Doctrina Administrativa IC  
Ayudas y subvenciones Convenios  
Formación Calendarios laborales  
Artículos y documentos Noticias  
Tienda online GZeta informativa  
Normativa básica.  
Formularios y modelos

### Revistas

- Revista Justicia Administrativa
- Revista de Derecho Mercantil y Extranjería
- Revista de Derecho de Familia
- Revista de Derecho Bancario y Bursátil
- Revista de Información Fiscal
- Revista de Información Laboral
- Revista de Información Laboral Jurisprudencia
- Revista de Información Laboral Legislación y Convenios Colectivos
- Revista Justicia Laboral
- Revista de Derecho Penal

### Revista de Información Laboral

Nº Revista  
Título  
Autor  
Texto Libre

Buscar

Último número  
Revista de Información Laboral nº4  
Abril 2011

Números anteriores  
Revista de Información Laboral nº3  
Marzo 2011  
Revista de Información Laboral nº2  
Febrero 2011  
Revista de Información Laboral nº1  
Enero 2011

Una vez que haya accedido podrá descargarse las revistas completas en PDF desde el año 2006.

# SUMARIO

	<u>Página</u>
<b>Doctrina científica</b>	
La Reforma de la negociación colectiva (El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes) ( <i>Ignacio García-Perrote Escartín</i> ) .....	8
El nuevo reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos ( <i>Mario Barros García</i> ) .....	24
<b>Preguntas con respuesta</b>	
¿En qué consiste el plan de acompañamiento social que el empresario debe presentar a la autoridad laboral al solicitar un expediente de regulación de empleo? .....	32
Tras la reciente reforma de la negociación colectiva, ¿cómo se articula la «ultraactividad» de los convenios colectivos y la obligatoriedad del sometimiento al arbitraje? .....	33
<b>Supuestos prácticos</b>	
Contrato de trabajo para obra o servicio determinado .....	36
<b>Laboral al día</b>	
Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de junio .....	44
Documentación de interés. Proyectos de ley .....	52
<b>Índices y datos socio-económicos</b>	
IPC de mayo 2011, Desempleo (1.º trimestre 2011 y avance de los datos de mayo), SMI, IPREM, Euribor .....	54
<b>Ayudas y subvenciones socio-laborales</b>	
Relación de las ayudas y subvenciones concernientes a la actividad económico-empresarial, junto con las de índole socio-laboral, publicadas en los diferentes boletines oficiales de ámbito comunitario, nacional y autonómico .....	56
<b>Legislación y convenios en los boletines oficiales</b>	
Toda la normativa laboral y los convenios colectivos publicados en los diferentes boletines oficiales durante el mes de junio .....	62
<b>Legislación</b>	
Normas de interés:	
• Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva .....	80
• Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (Resumen) .....	97
Relación cronológica de legislación .....	101
Relación analítica de legislación .....	104
<b>Convenios colectivos</b>	
Convenios colectivos sectoriales .....	112
• Relación por actividades .....	115
• Relación por ámbito territorial .....	119
Convenios colectivos de empresa .....	126
<b>Jurisprudencia</b>	
Jurisprudencia comentada	
Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina .....	140
Repertorio de jurisprudencia:	
• Relación cronológica de jurisprudencia .....	142
• Relación analítica de jurisprudencia .....	148
• Relación legal de jurisprudencia .....	158

Revista de

# Información Laboral

---

## DOCTRINA CIENTÍFICA

---

- **La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)**
- **El nuevo Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos**

# LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (EL REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES)

IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y Abogado*

---

## 1. REFORMAS EN LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

### 1.1. Estructura de la negociación colectiva: el reforzamiento de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico

La reforma explicita que, además de los acuerdos interprofesionales, también los convenios o acuerdos colectivos **sectoriales**, de ámbito estatal o autonómico, negociados por los sindicatos y asociados empresariales legalmente legitimados, pueden establecer «cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito».

El artículo 1.Uno del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio (en adelante, el «**RDL 7/2011**» o el «**RDL**»), modifica en este sentido el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, el «**ET**»).

### 1.2. Concurrencia de convenios colectivos: el reforzamiento de los convenios colectivos de empresa y la limitación de la posibilidad de «afectar» los convenios de ámbito estatal a los convenios negociados en el ámbito de una Comunidad Autónoma

#### 1.2.a) La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa

Salvo que los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior establezcan otra regla, la reforma establece, en determinadas materias, la «prioridad aplicativa» del convenio colectivo de empresa respecto del convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Las materias sobre las que la reforma establece, en los términos indicados, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa son las siguientes:

- «a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal».

La prioridad aplicativa que, en principio, el convenio colectivo de empresa tendrá en estas materias se extiende, asimismo, a «los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas» a que más adelante se hará referencia.

Por lo demás, los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho mención en el apartado 1.1 pueden «*ampliar*» las materias en las que tiene prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa.

Es importante reiterar que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa es una regla **dispositiva** para los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho referencia en el apartado 1.1. En efecto, tales acuerdos o convenios colectivos pueden establecer reglas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios «*distintas*» a la de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa. A destacar que los convenios colectivos de ámbito **provincial** no pueden hacer tal cosa.

El artículo 1.Dos del RDL redacta en el sentido indicado el apartado 2 del artículo 84 ET.

- 1.2.b) Sólo en el ámbito de las Comunidades Autónomas pueden negociarse acuerdos o convenios colectivos que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal

La reforma establece que los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación legalmente establecidos pueden, «*en el ámbito de una Comunidad Autónoma*», negociar acuerdos o convenios colectivos que afecten a lo dispuesto «*en los de ámbito estatal*» siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Con anterioridad a la reforma, la afectación de cualquier acuerdo o convenio colectivo de «*ámbito superior*» se permitía a todo acuerdo o convenio colectivo de ámbito «*superior al de empresa*».

Ahora bien, la posibilidad de que en el ámbito de una Comunidad Autónoma puedan negociarse acuerdos o convenios colectivos que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal es, de nuevo, una regla **dispositiva** para los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho referencia en el apartado 1.1. Con anterioridad, la afectación de un acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior por un acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior al de empresa se permitía «*en todo caso*».

Por lo demás, determinadas materias del convenio o acuerdo colectivo estatal que se declaran **no negociables** en el ámbito de una Comunidad Autónoma.

Tales materias son: «el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica».

Con anterioridad, las materias del acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior no negociables en el acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior al de empresa no incluían la jornada máxima anual y, aunque se excluían las modalidades de contratación, se permitía negociar los «aspectos de adaptación al ámbito de la empresa». Finalmente, la referencia se hacía únicamente a los «grupos profesionales» y no al conjunto de la «clasificación profesional».

Ahora bien, una vez más hay que subrayar que la lista de materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma es **dispositiva** pero sólo para los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal a los que se ha hecho referencia en el apartado 1.1. Con anterioridad, aquella lista no era dispositiva.

El artículo 1.Dos RDL redacta en el sentido indicado los apartados 3 y 4 del artículo 84 ET.

## 2. REFORMAS EN EL CONTENIDO Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

### 2.1. Reformas en el contenido mínimo de los convenios colectivos

- 2.1.a) El plazo mínimo para denunciar el convenio colectivo y los plazos máximos para el inicio y la negociación del nuevo convenio colectivo

En primer lugar, la reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la determinación de un plazo «*mínimo*» para la **denuncia** del convenio «antes de finalizar su vigencia».

Se dispone, concretamente, que «salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia». Se trata de una regla dispositiva y los convenios colectivos pueden establecer un plazo mínimo distinto para la denuncia.

En segundo lugar, la reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la determinación de un plazo «*máximo*» para el **inicio de la negociación** de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. «*Salvo pacto en contrario*», dicho plazo máximo será de «*quince días*» a contar desde la constitución de la comisión negociadora, constitución que, a su vez, ha de tener lugar en el plazo máximo de «*un mes*» a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de la negociación. Esta comunicación debe ser simultánea a la denuncia del convenio. Se trata, asimismo, de una regla dispositiva y los convenios colectivos pueden establecer un plazo máximo distinto para el inicio de la negociación de un nuevo convenio colectivo.

Finalmente, la reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la determinación de un plazo «*máximo*» para la **negociación** de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. «Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia». Se trata, igualmente, de una regla dispositiva y los convenios colectivos pueden establecer un plazo máximo distinto para la negociación de un nuevo convenio colectivo.

El artículo 2.Uno RDL redacta en el sentido indicado las letras d), e) y f) del artículo 85.3 ET. La letra d) remite al artículo 89.2 ET.

- 2.1.b) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales para el supuesto de que no se llegue a acuerdo tras el transcurso del plazo máximo de negociación

La reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos «la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa».

El artículo 2.Uno RDL redacta en el sentido indicado la letra g) del artículo 85.3 ET.

Como se verá más adelante, con carácter general se dispone que los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales han de tener aplicación directa. Pero la reforma prevé que, en caso de que no sea así, el convenio colectivo ha de disponer la adhesión y el sometimiento a aquellos procedimientos.

- 2.1.c) El reforzamiento de la comisión paritaria de los convenios colectivos y sus funciones de adaptación y modificación del convenio colectivo durante su vigencia

La reforma refuerza las competencias de la comisión paritaria del convenio colectivo. La designación de «una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras» es, como se sabe, contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos.

De conformidad con la reforma, la comisión paritaria entenderá «de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes»:

«1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 ET, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa».

La reforma precisa que el convenio colectivo «deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados» y, «en particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET» a los que se ha hecho referencia en el apartado 1.1.

El artículo 2.Uno RDL redacta en el sentido indicado la letra h) del artículo 85.3 ET.

Particular interés tiene subrayar, que, en el contexto del reforzado papel de la comisión paritaria, los convenios colectivos tienen que establecer, en primer lugar, los «términos y condiciones» para «el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET» y para «el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 ET, respectivamente».

Como se verá más adelante, la nueva redacción dada por la reforma a los artículos 41.6, 82.3 y 91 ET fortalece el papel de la comisión paritaria en las materias reguladas en estos preceptos, posibilitando, en algún caso, que aquella comisión intervenga en materias en las que con anterioridad a la reforma no intervenía.

En esta misma línea, los convenios colectivos tienen que establecer, en segundo lugar, «la intervención que se acuerde (para la comisión paritaria) en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa». Con anterioridad a la reforma, tampoco se preveía intervención de la comisión paritaria en estos casos.

Especial significado tiene, finalmente, que se establece como contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos el «desarrollo» por parte de la comisión paritaria de «funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia». Con anterioridad a la reforma, la comisión paritaria no podía modificar el convenio colectivo durante su vigencia ni tampoco adaptarlo si ello suponía su modificación. En efecto, previamente a la reforma, la comisión paritaria ceñía su papel a la administración, aplicación e interpretación del convenio colectivo sin que estuviera facultada para proceder a su modificación. Como la comisión paritaria representa a las partes firmantes del convenio colectivo, y como puede suceder que alguna parte legitimada no suscriba el convenio, se diferenciaba, precisamente, aunque no sólo por ello, entre,

de un lado, funciones de administración, aplicación e interpretación del convenio colectivo y, de otro, funciones de modificación del convenio. En la negociación de modificaciones del convenio colectivo no cabía excluir a aquellas partes legitimadas para negociar que no habían firmado el convenio.

Ésta es la razón de que la reforma establezca que, en el supuesto de que el convenio colectivo vaya a ser modificado, «deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general».

#### 2.1.d) Las medidas de flexibilidad interna

El último y novedoso contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos establecido por la reforma es que han de incorporar «medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, y, en particular, las siguientes»:

«1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa».

El artículo 2.Uno RDL redacta en el sentido indicado la letra i) del artículo 85.3 ET.

Como se sabe, la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año se contempla en el artículo 34.2 ET. Y la movilidad funcional en el artículo 39 ET.

#### 2.1.e) La sanción y consecuencias de la no incorporación del contenido mínimo u obligatorio

Un problema general que plantea la reforma es la no clara «sanción» o consecuencias que puede tener el que un convenio colectivo no incorpore alguno de los contenidos mínimos u obligatorios. Es cierto que ello no constituye ninguna novedad, pero el problema se agudiza, no sólo porque la reforma incrementa de forma sensible aquel contenido mínimo, sino porque la reforma no ha contado, como bien se sabe, con el acuerdo de los interlocutores sociales. Y el caso es que, por tratarse, no pocas veces, de fórmulas de «*soft law*» y no de «*hard law*», es necesaria la complicidad y colaboración de aquellos interlocutores con la finalidad y objetivos de la reforma.

Es verdad que, en algunas materias, el silencio del convenio colectivo no planteará obstáculos insuperables. Así ocurrirá en los supuestos en que la reforma establece regulaciones supletorias dispositivas, como es el caso del plazo mínimo de la denuncia del convenio colectivo y de los plazos máximos para el inicio y la negociación del convenio.

Se remite a la redacción dada por el RDL a las letras d), e) y f) del artículo 85.3 ET y al párrafo primero del artículo 89.2 ET.

Cabría probablemente interpretar que ello es igualmente aplicable al plazo del cinco por ciento del porcentaje de distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año. Es cierto que el todavía vigente artículo 34.2 ET establece que aquella distribución irregular ha de establecerse por convenio colectivo o acuerdo de empresa. Pero el nuevo apartado i).1.º del artículo 85.3 ET, introducido por la reforma, debe llevar a realizar una interpretación sistemática y armónica con el artículo 34.2 ET.

En esta misma línea de razonamiento, tampoco plantea problemas irresolubles que el convenio colectivo no establezca, por ejemplo, los «*términos y condiciones*» para «*el conocimiento y resolución*» por parte de la comisión paritaria «de las cuestiones en materia de aplicación e inter-

pretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET» o, especialmente, para «el desarrollo de funciones de adaptación o, en caso, modificación del convenio durante su vigencia». Parece claro que, aunque el convenio colectivo no regule los anteriores extremos, si lo estima oportuno, la comisión paritaria podrá realizar funciones de adaptación o modificación de dicho convenio, con el único y ya mencionado requisito de incorporar a «la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio». Y por lo que se refiere, en fin, a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, téngase en cuenta que, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a aquella interpretación o aplicación, el nuevo apartado 3 del artículo 91 ET establece tajantemente que «deberá intervenir la comisión paritaria del (convenio colectivo) con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente».

Sin embargo, en otras materias, el «*silencio*» y el «*vacío*» al respecto del convenio colectivo no podrán colmarse fácilmente. Así ocurrirá, por ejemplo, con «la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa»; con la ausencia de establecimiento por el convenio de «los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados» y, en particular, de «los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET»; o, en fin, como ya ocurría con anterioridad a la reforma, si el convenio colectivo no establece los «procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 ET y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos», bien hay que decir que, en estos últimos supuestos, los nuevos párrafos segundo del artículo 41.6 ET y sexto del artículo 82.3 ET sobre la posible intervención de la comisión paritaria, introducidos por la reforma, sobre la posible intervención de la comisión paritaria, quizás solventan en alguna ocasión el eventual silencio del convenio.

## **2.2. Reformas en la vigencia de los convenios colectivos: la nueva regulación de la ultraactividad y el posible arbitraje obligatorio**

Los cambios que la reforma introduce en la redacción del artículo 86.3 ET aconsejan la transcripción íntegra y literal de dicho precepto.

Tras la reforma, el artículo 86.3 ET tiene el siguiente tenor literal:

«La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un

arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo».

Las principales novedades introducidas en el artículo 86.3 ET son las que a continuación se exponen.

Se establece, en primer lugar, que «la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio». Con anterioridad a la reforma se establecía que, una vez denunciado el convenio, perdían en todo caso vigencia sus cláusulas «obligacionales».

La segunda y notable novedad que la reforma incorpora en el artículo 86.3 ET es, precisamente, que se elimina toda mención a la confusa y difusa diferencia entre cláusulas «obligacionales» y contenido «normativo» del convenio colectivo.

En tercer lugar, se dispone que «durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia».

Se establece, en cuarto lugar, que «las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa», teniendo estos acuerdos parciales «la vigencia que las partes determinen».

Se dispone, en quinto lugar, que «mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET».

Esta previsión reproduce en gran medida las previsiones que la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, había introducido en los artículos 41.6 y 82.3 ET, respecto de las discrepancias («bloques») en materia de modificación de convenios colectivos y de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, respectivamente. Los plazos máximos de negociación son los ya mencionados de, salvo pacto en contrario, «ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia».

El RDL 7/2011 añade en el artículo 86.3 ET que los mencionados acuerdos profesionales «deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio». Sorprende, quizás, que la anterior previsión no se haya llevado a la nueva redacción que el RDL hace de los artículos 41.6 y 82.3

ET. Es reseñable la mención al arbitraje «obligatorio», por el que se opta en defecto de pacto específico.

Finalmente, la nueva redacción del artículo 86.3 ET establece que «en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo».

El RDL ha optado así, en el supuesto mencionado, por mantener la tradicional y polémica **ultraactividad** del convenio colectivo, extendiéndola a la integridad del convenio, con la única excepción, ya mencionada, de «las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia» del convenio, que habrían decaído ya en el momento de su denuncia. Es reseñable que se parta —y acepte— la hipótesis de que las partes del convenio puedan no someterse a procedimientos que en principio son de aplicación general y directa. Cabe remitir a la referencia que anteriormente se ha hecho al «*soft law*».

Hay que precisar, no obstante, que, transitoriamente, el RDL establece el obligado sometimiento de las partes a un «procedimiento de arbitraje».

En efecto, el apartado 1 de la disposición adicional primera del RDL dispone que «sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET a las previsiones contenidas» en el RDL. Pero el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL inmediatamente añade que «hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 ET, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje».

### 3. REFORMAS EN LA LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

#### 3.1. Introducción

Sin negar la evidente relevancia de las novedades incorporadas por el RDL 7/2011 de las que seguidamente se da cuenta, lo cierto es que la reforma se dedica principalmente a reordenar y sistematizar mejor la regulación de la legitimación convencional inicial, plena y decisoria, por utilizar la terminología más consolidada.

#### 3.2. Legitimación inicial en representación de los trabajadores

##### 3.2.a) El reforzamiento del papel de las secciones sindicales y su prioridad sobre los comités de empresa

En los convenios de empresa y ámbito inferior, la reforma establece que «la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal».

El artículo 3.Uno RDL redacta en el sentido indicado el párrafo segundo del artículo 87.1 ET.

La tradicional legitimación dual de los representantes unitarios y electivos y las representaciones sindicales se mantiene, si bien, en correspondencia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con la propia realidad de las organizaciones sindicales, las representaciones pasan a denominarse —también ahora en el ET— secciones sindicales.

Pero lo relevante es subrayar que, tras la reforma, las secciones sindicales que sumen la mayoría legalmente exigida pueden acordar, y en consecuencia imponer a la empresa, que sean ellas quienes intervengan en la negociación del convenio colectivo de empresa o ámbito inferior. De ahí que pueda decirse que se refuerza el papel de determinadas secciones sindicales y se les concede prioridad, respecto de los comités de empresa y delegados de personal, a la hora de negociar en la empresa.

Esta posible prioridad de determinadas secciones sindicales sobre los comités de empresa se establece no sólo para la negociación de un convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior, sino, adicionalmente, para la negociación de los períodos de consultas de los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

El RDL 7/2001 modifica, en este sentido, no sólo el mencionado artículo 87.1 ET, sino, asimismo, los artículos 40.2, 41.4, 51.2 y 82.3 ET, en este último caso en virtud de la remisión que el artículo 82.3 ET hace al artículo 41.4 ET.

- 3.2.b) Los convenios colectivos de grupos de empresas y los convenios colectivos que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación

Es importante mencionar que la reforma contempla de forma expresa no sólo los convenios colectivos para «*un grupo de empresa*», sino también los convenios colectivos «que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas».

El artículo 2.Uno RDL redacta en el sentido indicado el párrafo segundo del artículo 87.1 ET.

Los primeros, ya bastante frecuentes, venían siendo aceptados sin problema alguno por la jurisprudencia. Menos práctica convencional y reflejo jurisprudencial tenían los segundos. El apartado V de la exposición de motivos del RDL 7/2011 clarifica que son «las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas».

Pues bien, recogiendo el criterio jurisprudencialmente sentado para los convenios de grupo de empresas, la reforma dispone que la legitimación para negociar en representación de los trabajadores, tanto en el caso de convenio colectivo para grupo como de convenio para «*empresas en red*», es la que se establece para los convenios colectivos sectoriales a la que más adelante se hace referencia, bastante con anticipar aquí que se mantiene el criterio de atribuir la legitimación en representación de los trabajadores, en exclusiva, a los sindicatos más representativos y representativos.

El artículo 3.Uno RDL redacta en el sentido indicado el párrafo tercero del artículo 87.1 ET.

- 3.2.c) Los convenios colectivos de «franja»

«En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta».

El artículo 3.Uno RDL redacta en el sentido indicado el último párrafo del artículo 87.1 ET.

Se trata del llamado convenio colectivo de «*franja*».

Las novedades de la reforma es que se pasa a hablar de «grupo de trabajadores con perfil profesional específico» y de designación mayoritaria de las secciones sindicales «por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta», sin hacer referencia expresa, como antes se hacía, al artículo 80 ET.

3.2.d) Los convenios colectivos sectoriales

La modificación introducida por el RDL es absolutamente menor y consiste en que se pasa a hacer referencia a «*organizaciones*» sindicales —y no a «*entes*» sindicales— afiliadas, federadas o confederadas a los sindicatos más representativos y representativos.

El artículo 3.Uno RDL redacta en el sentido indicado el artículo 87.2 ET.

**3.3. Legitimación inicial en representación de los empresarios**

Se explicita, en primer lugar, que, lógicamente, la legitimación inicial en los convenios de empresa o ámbito inferior corresponde al «*propio empresario*».

El artículo 3.Uno RDL redacta en el sentido indicado el artículo 87.3.a) ET.

Se establece, en segundo lugar, que «en los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación», la legitimación inicial corresponde a «la representación de dichas empresas».

El artículo 3.Uno RDL redacta en el sentido indicado el artículo 87.3.b) ET.

Pero es en la legitimación empresarial inicial para negociar convenios colectivos sectoriales donde las novedades son mayores.

Se sigue disponiendo que la legitimación la tienen «las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 ET, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados».

Pero se añade ahora, de un lado, que tienen asimismo legitimación inicial «aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados». A destacar que no se establece exigencia de porcentaje de empresarios afectados, sino sólo de trabajadores.

Por otro lado, se establece que «en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores».

El artículo 3.Uno RDL redacta en el sentido indicado los dos párrafos del artículo 87.3.c) ET.

Se establece, así, la legitimación inicial de las mencionadas asociaciones empresariales de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma en los sectores en los que no existan asociaciones empresariales con «*suficiente*» representatividad. A destacar que, en estos casos, el 10 por 100 o más en el ámbito estatal o el mínimo del 15 por 100 en el ámbito de la Comunidad Autónoma, puede ser de empresas «o» trabajadores, sin que se exija que sea de empresas «y» trabajadores.

**3.4. Legitimación plena: la válida constitución de la comisión negociadora**

3.4.a) El derecho de los legitimados a participar en la comisión en proporción a su representatividad

El RDL establece que «el reparto de 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 (artículo 87 ET) y en proporción a su representatividad».

El artículo 3.Dos RDL redacta en el sentido indicado el artículo 88.1 ET.

La diferencia principal con la redacción anterior radica en que la exigencia de respetar la proporción de la representatividad se proyecta expresamente sobre todos los convenios colectivos y no sólo, como pasaba antes, sobre los sectoriales.

3.4.b) La válida constitución de la comisión negociadora

Se sigue diciendo que «la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior (artículo 87 ET) representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio».

El artículo 3.Dos del RDL redacta en el sentido indicado el párrafo primero del artículo 88.2 ET.

La novedad se halla ahora en que se dispone, de un lado, que *«en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma»*.

Y, de otro, que «en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas» que cuenten, respectivamente, con el 10 por 100 o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, o con un mínimo del 15 por 100 de las empresas o trabajadores en el ámbito de la Comunidad Autónoma. A destacar de nuevo que, en estos casos, el 10 por 100 o más en el ámbito estatal o el mínimo del 15 por 100 en el ámbito de la Comunidad Autónoma, puede ser de empresas «o» trabajadores, sin que se exija que sea de empresas «y» trabajadores.

En estos dos supuestos, «el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación».

El artículo 3.Dos RDL redacta en el sentido indicado los párrafos segundo, tercero y cuarto del artículo 88.2 ET.

3.4.c) El número máximo de miembros de la comisión negociadora en representación de cada parte

Aunque se trata de una modificación menor, hay que reseñar que la reforma establece que, en los convenios distintos a los sectoriales (típicamente, los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior), el número de miembros en representación de cada parte no excederá el número de «trece». Con anterioridad el número máximo era doce. Se establece un número máximo impar para evitar bloqueos en la adopción de acuerdos «internos» en el banco social o empresarial.

El artículo 3.Dos RDL redacta en el sentido indicado el artículo 88.4 ET.

Sin embargo, se estima que la modificación no es excesivamente relevante, porque la jurisprudencia ha establecido el criterio de que el cómputo del voto no ha de hacerse por «cabezas», sino por porcentajes representativos.

#### 4. REFORMAS EN LA TRAMITACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

##### 4.1. La simultaneidad de la denuncia y de la comunicación de la promoción de la negociación

Con el ánimo de acortar los plazos de la negociación, la reforma establece que en el supuesto de que la promoción de la negociación sea «el resultado de la denuncia de un convenio colectivo

vigente», la comunicación de la promoción, con expresión de los extremos legalmente exigidos, «deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia».

El artículo 4 RDL redacta en el sentido indicado el apartado 1 del artículo 89 ET.

#### **4.2. Los plazos máximos de constitución de la comisión negociadora, del inicio de la negociación y de la negociación del convenio colectivo**

En el apartado 2.1.1 se han expuesto determinados plazos máximos que establece el RDL 7/2011, advirtiendo que lo hace con carácter dispositivo, pues admite pacto en contrario.

La redacción dada al párrafo primero del artículo 89.2 ET por el RDL reitera la regulación, advirtiendo que se procederá conforme a dicha regulación «en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3 ET».

Se mantiene la previsión de que «en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán —se dice ahora; antes se decía “podrán ya establecer”— un calendario o plan de negociación». Lo que el RDL añade es que la negociación debe iniciarse «en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora». Pero recuérdese que se trata de un plazo dispositivo para los convenios colectivos.

El artículo 4 RDL redacta en el sentido indicado el párrafo segundo del artículo 89.2 ET. Como se vio en su momento, la nueva letra e) del artículo 85.3 ET es la que establece el carácter dispositivo del mencionado plazo máximo.

«El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia». Pero recuérdese igualmente que se trata de plazos dispositivos para los convenios colectivos.

El artículo 4 RDL redacta en el sentido indicado el párrafo tercero del artículo 89.2 ET. Como se vio en su momento, la nueva letra f) del artículo 85.3 ET es la que establece el carácter dispositivo de los mencionados plazos máximos.

#### **5. REFORMAS EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: EL REFORZAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN PARITARIA**

El RDL establece que «sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos».

El artículo 5 RDL redacta en el sentido indicado el artículo 91.1 ET.

Con anterioridad, la previsión legal se construía en el sentido precisamente contrario y se disponía que, «con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente».

Ya se ha anticipado, por lo demás, que el RDL dispone que «en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior (se trata del apartado 2 del artículo 91 ET) o ante el órgano judicial competente».

El artículo 5 RDL redacta en el sentido indicado el artículo 91.3 ET.

Finalmente, el RDL establece que «las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados» en el ET. Quiere ello decir, entre otras cosas, que aquellas resoluciones se tendrán que publicar en los correspondientes boletines oficiales.

El artículo 5 RDL redacta en el sentido indicado el artículo 91.4 ET.

## 6. LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA: EL REFORZAMIENTO DE DETERMINADAS SECCIONES SINDICALES Y, DE NUEVO, DE LA COMISIÓN PARITARIA

### 6.1. Las medidas de flexibilidad interna en la empresa como nuevo contenido mínimo de los convenios colectivos

Se ha expuesto ya en el apartado 2.1.4 que el RDL establece como novedoso contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la incorporación de «medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes»:

«1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa».

El artículo 2.Uno RDL redacta en el sentido indicado la letra i) del artículo 85.3 ET.

### 6.2. La intervención de determinadas secciones sindicales en los períodos de consultas

En materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el RDL establece que «la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal».

El artículo 6 del RDL 7/2001 introduce esta previsión en los artículos 40.2, 41.4, 51.2 y 82.3 ET, en este último caso en virtud de la remisión que el artículo 82.3 ET hace al artículo 41.4 ET. Y con una redacción algo distinta, el artículo 3.Uno hace lo mismo en el artículo 87.1 ET.

Como se anticipó en el apartado 3.2.1, esta posible prioridad de determinadas secciones sindicales sobre los comités de empresa se establece, así, no sólo para la negociación de un convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior, sino, adicional y precisamente, para la negociación de los períodos de consultas de los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

Ahora bien, con independencia de la valoración que este reforzamiento de las competencias de determinadas secciones sindicales pueda merecer, lo cierto es que no se relaciona directamente con la «flexibilidad interna negociada», que es la denominación del artículo 6 del RDL 7/2011, precepto este último que, a su vez, es el que introduce el mencionado reforzamiento del papel de determinadas secciones sindicales en los procedimientos citados.

### 6.3. El reforzamiento del papel de las comisiones paritarias

En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el RDL establece que

«en caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, añadiéndose que cuando la comisión paritaria «no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos» establecidos por los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

El artículo 6 RDL 7/2001 introduce esta previsión en los artículos 41.6 y 82.3 ET.

Como se anticipó en el apartado 2.1.3, la nueva redacción dada por la reforma a los artículos 41.6, 82.3 y 91 ET fortalece el papel de la comisión paritaria en las materias reguladas en estos preceptos, posibilitando, en algún caso, que aquella comisión intervenga en materias en las que con anterioridad a la reforma no intervenía. Puede sorprender que no se haya extendido esta posible intervención de la comisión paritaria a los procedimientos de movilidad geográfica.

También ahora cabe decir que, con independencia de la valoración que este reforzamiento de las competencias de las comisiones paritarias pueda merecer, lo cierto es que tampoco se relaciona directamente con la «flexibilidad interna negociada», que es la denominación del artículo 6 del RDL 7/2011.

#### **6.4. La introducción de la «disminución persistente del nivel de ingresos» como causa habilitante de la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa**

El RDL 7/2011 añade la «disminución persistente del nivel de ingresos» como causa habilitante de la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

El artículo 6.Cinco RDL 7/2001 introduce esta expresión en el párrafo segundo del artículo 82.3 ET.

La expresión estaba ya incorporada, desde la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, al artículo 51.1 ET, dentro de las causas económicas que permiten el despido colectivo.

Por lo demás, pasa a decirse que la «situación y perspectivas económicas» de la empresa pudieran verse «afectadas negativamente» como consecuencia de la aplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando antes se decía que podían verse «dañadas».

El artículo 6.Cinco RDL 7/2001 introduce la expresión «afectadas negativamente» en el párrafo segundo del artículo 82.3 ET.

### **7. OTRAS REFORMAS**

#### **7.1. La creación del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva y el mantenimiento transitorio de la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**

El RDL 7/2011 crea «el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas».

El artículo 7 RDL 7/2001 da nueva redacción, en este sentido, a la disposición adicional segunda.1 del ET.

«Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas», el Gobierno ha de adoptar «las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva».

El artículo 7 RDL 7/2001 redacta en este sentido la disposición adicional segunda.3 ET.

Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, se prevé que continúe realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del ET, en la redacción anterior al RDL 7/2011.

Así lo establece la disposición transitoria segunda del RDL 7/200.

Las funciones del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva se establecen en el apartado 2 de la disposición final segunda del ET, en la redacción dada a dicha disposición por el RDL.

## 7.2. La información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva

El apartado primero de la disposición adicional segunda del RDL 7/2011 prevé que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, el Gobierno ha de proceder, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:

«a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.

c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.

d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social».

Por su parte, el apartado segundo de la disposición adicional segunda del RDL 7/2011 dispone que «en el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley (12 de junio de 2011), el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos».

## 8. LA ADAPTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS NO JUDICIALES DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS CON ANTERIORIDAD AL 30 DE JUNIO DE 2012 Y, TRANSITORIAMENTE, EL POSIBLE ARBITRAJE OBLIGATORIO

El apartado 1 de la disposición adicional primera del RDL 7/2011 dispone que «sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET a las previsiones contenidas» en el RDL.

Pero, como se anticipó en el apartado 2.2, en el supuesto de que la comisión negociadora del convenio colectivo no llegue a un acuerdo y haya transcurrido el plazo máximo de negociación

del convenio, el RDL establece transitoriamente el obligado sometimiento de las partes a un «procedimiento de arbitraje».

En efecto, el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL dispone que «hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 ET, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje».

### 9. ENTRADA EN VIGOR, RÉGIMEN DE APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL RDL Y LA TRAMITACIÓN DEL RDL COMO PROYECTO DE LEY

#### 9.1. Entrada en vigor

El RDL 7/2011 está en vigor desde el 12 de junio de 2011.

#### 9.2. Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en el RDL

La disposición transitoria primera del RDL 7/2011 establece, en primer lugar, que las normas contenidas en el RDL relativas a «*legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada*», serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que «*se inicien a partir de la entrada en vigor*» del RDL, «*manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas*».

Aquella disposición transitoria primera dispone, en segundo lugar, que las reglas contenidas en el RDL relativas a «*los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación*», serán de aplicación a «*aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor*» del RDL.

Finalmente, la disposición transitoria primera del RDL 7/2011 establece que «*las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 ET, en la redacción dada*» por el RDL, serán de aplicación a «*los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor*».

#### 9.3. La tramitación del RDL como proyecto de Ley

Todo indica que, en caso de ser convalidado, como exige el artículo 86.2 de la Constitución («*CE*»), el RDL 7/2011 será tramitado como proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia, como permite hacer el artículo 86.3 CE.



**DIRECTORES**  
**IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN**  
**JESÚS R. MERCADER UGUINA**

# EL NUEVO REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

MARIO BARROS GARCÍA  
*Abogado. Uría Menéndez*

---

## 1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del mandato impuesto por la disposición final tercera, apartado 4, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (en adelante, la «Ley 35/2010»), el Gobierno ha aprobado, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (en adelante, el «Reglamento» o el «Real Decreto 801/2011»), con la finalidad de adaptar la regulación a lo dispuesto en la Ley 35/2010. El Reglamento presta una particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo (en adelante, «EREs») como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de sus posibilidades de empleo.

Aunque el mandato de la Ley 35/2010 no obligaba a la promulgación de una nueva normativa completa de procedimiento, sino simplemente a su adaptación, «razones de seguridad jurídica y adecuada técnica normativa aconsejaban la aprobación de una nueva norma reglamentaria que incluya una regulación completa y total del procedimiento administrativo de regulación de empleo en materia de extinciones o suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada y de la actuación administrativa en materia de traslados colectivos». En este sentido, se ha considerado que «las importantes modificaciones que la Ley 35/2010 ha introducido en los artículos 40, 47 y, particularmente, en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo» hacían necesario «modificar un buen número de los artículos de la norma reglamentaria vigente». Por otra parte, se ha pretendido incorporar al Reglamento la experiencia práctica acumulada durante la vigencia del anterior reglamento (Real Decreto 43/1996, de 19 de enero), que queda derogado.

Conforme se manifiesta en la exposición de motivos, el Reglamento se articula en torno a cinco objetivos fundamentales:

1. Reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, dirigiéndola hacia la vía prevista expresamente por la legislación laboral, esto es, el procedimiento de regulación de empleo.
2. Proporcionar una mayor certeza a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades administrativas y judiciales en este tipo de procedimientos.
3. Agilizar su tramitación administrativa.
4. Potenciar la importancia del plan de acompañamiento social, hasta el punto de convertirlo en un elemento central en los EREs.

5. Incorporar a la normativa reglamentaria las innovaciones introducidas por la Ley 35/2011 en la regulación de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada.

A continuación se exponen las novedades más importantes introducidas por el Real Decreto 801/2011.

## **2. LEGITIMACIÓN**

El Reglamento reconoce la legitimación para intervenir en los procedimientos que regula a «la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales».

Cuando no existe representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros, designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, que podrá estar formada, a elección de los trabajadores, por:

- a) trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente; o
- b) miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a dicha empresa.

En este caso, «el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado», incluso autonómicas, con independencia de que tengan carácter intersectorial o sectorial.

Se prevé, asimismo, la posibilidad de que los trabajadores de centros sin representantes legales confieran su representación a «los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa».

El plazo para la atribución de la representación en cualquiera de las modalidades indicadas es de «cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo».

Artículos 3 y 4 del Real Decreto 801/2011.

## **3. EXTINCIÓN DE CONTRATOS POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN**

### **3.1. Documentación**

#### **3.1.a) Memoria explicativa**

En cualquiera de los supuestos de extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la documentación a presentar por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud.

Cuando el ERE esté fundado en causas económicas, la memoria deberá acreditar «los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado».

En el caso de que se invoquen causas técnicas, organizativas o de producción, la memoria deberá probar «la concurrencia de alguna de las causas señaladas y que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada

organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda».

Artículos 6.1 y 7.1 del Real Decreto 801/2011.

3.1.b) Documentación adicional para los despidos colectivos por causas económicas

A fin de acreditar la situación alegada por la empresa en la memoria, en el supuesto de despidos por razones económicas, el empresario deberá presentar la documentación que a su derecho conenga y, en particular, los siguientes documentos:

— «cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías»;

— «cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante»;

— en el caso de empresas no obligadas a auditar sus cuentas, «se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría»;

— si la solicitud de la empresa se basa en una previsión de pérdidas, deberá presentarse, además, información sobre los criterios tenidos en cuenta al realizar la estimación de pérdidas, así como un «informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión». Deberá acreditarse también «el volumen y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva»;

— si la empresa forma parte de un grupo obligado a formular cuentas consolidadas, deberán facilitarse, igualmente, «las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas» correspondientes a los dos últimos años, siempre que «en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo». En el caso de que no hubiera obligación de consolidar cuentas, deberán presentarse las de «las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante».

Artículo 6, apartados 2, 3 y 4, del Real Decreto 801/2011.

3.1.c) Documentación adicional para los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción

Cuando el expediente de regulación de empleo esté motivado por este tipo de causas, la memoria explicativa deberá acompañarse de los informes técnicos «que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado».

Artículo 7.2 del Real Decreto 801/2011.

3.1.d) Plan de acompañamiento social

Como se anticipó, el Reglamento profundiza y desarrolla la regulación del contenido del plan de acompañamiento social, cuya presentación es obligatoria para empresas con cincuenta o más trabajadores.

El plan de acompañamiento social relativo al ERE deberá incluir, «con concreción y detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial».

El Reglamento contempla, sin excluir otras, las siguientes opciones para evitar o reducir los efectos del ERE:

- «a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) Movilidad funcional de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Movilidad geográfica de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados».

Entre las actuaciones dirigidas a atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados, se contemplan las siguientes:

- «a) Recolocación externa de los mismos, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas. En el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.
- b) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.
- c) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.
- d) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
- e) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo».

Finalmente, el Reglamento hace referencia a algunas de las medidas dirigidas a posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, en los siguientes términos:

- «a) Medidas económicas, financieras, industriales o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.
- b) Medidas técnicas, organizativas o de producción para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda».

El plan de acompañamiento social deberá presentarse con la solicitud de expediente de regulación de empleo y ser discutido durante el período de consultas. Su contenido definitivo deberá ser comunicado a la autoridad laboral al finalizar el período de consultas.

Artículos 9, 11.1 y 11.4 del Real Decreto 801/2011.

3.1.e) Otra documentación

Finalmente, el Reglamento requiere la presentación de los siguientes documentos con independencia de cuál sea la causa motivadora del despido colectivo:

«a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.

Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

b) Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado. Cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción, justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y la finalidad de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o de mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. (...)

e) Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas junto con el escrito de solicitud a los mismos del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores».

Artículo 8 del Real Decreto 801/2011.

### 3.2. Período de consultas

De conformidad con la redacción dada al artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 35/2010, el período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, que se verán reducidos a quince, también naturales, si se trata de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

Es de destacar que el Reglamento dispone que las «omisiones negociadoras de los procedimientos de regulación de empleo deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones». Estas decisiones deberán ser aprobadas por la mayoría de sus miembros que, a su vez, representen a la mayoría de los trabajadores afectados por el ERE.

Cuando el ERE involucre a varios centros de trabajo, deberá concretarse si la negociación se va a desarrollar por separado para cada uno de los centros de trabajo o de forma conjunta.

En el primer caso, las decisiones se adoptarán, para cada centro, por mayoría de los miembros de la comisión correspondiente. No obstante, únicamente se considerará que el período de consultas concluye con acuerdo si éste se alcanza en el seno de cada una de esas comisiones.

En el segundo caso, las decisiones se tomarán en la forma que acuerde la comisión negociadora. En defecto de acuerdo, se tendrá en cuenta el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de los integrantes de la comisión negociadora.

En cualquier momento, el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar la sustitución del período de consultas por los procedimientos de mediación o de arbitraje que

sean de aplicación en el ámbito de la empresa, regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales estatales o autonómicos.

Artículos 11 y 14.4 del Real Decreto 801/2011.

### 3.3. Ordenación y finalización del procedimiento

Entre las novedades más significativas en esta materia de la Ley 35/2010 figuraba el acortamiento del plazo para que la autoridad laboral resuelva en el caso de que el período de consultas concluya con acuerdo, que quedaba fijado en siete días naturales. En ese contexto, el Reglamento limita el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a «examinar que se ha observado el procedimiento y a comprobar que no concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, así como que éste no tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores».

Igualmente destacable resulta la previsión, anticipada ya por una aplicación administrativa en este sentido, de que durante el período de establecido para efectuar las extinciones al amparo del ERE, el empresario podrá solicitar autorización para modificar el período de ejecución del ERE, ampliar el número de extinciones o sus condiciones. «Dicha autorización se sustanciará en resolución complementaria de la principal, sin necesidad de abrir un nuevo expediente de regulación de empleo, y procederá siempre que se mantengan las mismas causas que dieron lugar a la resolución principal y se acredite que existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo constar ambos extremos expresamente en la solicitud».

Se regula la posibilidad de que la autoridad laboral estime en parte la solicitud extintiva del empresario, cuando «acreditada la causa extintiva, en la documentación obrante en el expediente no quede suficientemente justificada la razonabilidad del número de extinciones pretendido». Esta estimación parcial podrá consistir en la autorización de la medida extintiva en un centro de trabajo determinado, cuando se trate de EREs que afecten a dos o más centros.

Artículos 12 a 20 del Real Decreto 801/2011.

## 4. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

### 4.1. Régimen jurídico

En el supuesto de que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter coyuntural, el contrato de trabajo podrá suspenderse «cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo».

Bajo esos mismos presupuestos, la jornada de trabajo podrá reducirse de forma temporal en un porcentaje entre un 10 y un 70 por 100 en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

El alcance y duración de la suspensión de contratos o la reducción de jornada se adecuará a la situación coyuntural que se pretende superar.

Artículo 21 del Real Decreto 801/2011.

### 4.2. Procedimiento

La duración del período de consultas queda reducida a la mitad, de forma que, con carácter general, no será superior a quince días naturales, si bien no excederá de ocho días en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

La presentación de un plan de acompañamiento social resulta obligatoria para empresas con más de cincuenta trabajadores y deberá contemplar «las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus

consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa».

El Reglamento trata de promover el «desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad» durante los períodos de suspensión de los contratos de trabajo.

Artículo 21 del Real Decreto 801/2011.

## 5. OTROS PROCEDIMIENTOS

El Reglamento regula, asimismo, los procedimientos de (i) extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor, (ii) extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante y (iii) actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

No se incorporan novedades significativas en estas materias.

Artículos 25 a 33 del Real Decreto 801/2011.

## 6. ENTRADA EN VIGOR Y PROCEDIMIENTOS EN CURSO

El Reglamento entra en vigor el día 15 de junio de 2011. Los procedimientos incoados con anterioridad a esa fecha se tramitarán y resolverán con arreglo a la normativa vigente en el momento de su inicio.

Disposición transitoria primera y disposición final cuarta del Real Decreto 801/2011.

## 7. COMPETENCIA JURISDICCIONAL

La disposición adicional decimoquinta de la Ley 35/2010 ordenaba al Gobierno que, en el plazo de seis meses desde su promulgación, aprobara un proyecto de ley de reforma del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral que atribuyera al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, el conocimiento de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En tanto no se dé cumplimiento a dicho mandato, el Reglamento dispone que la resolución de los recursos citados seguirá siendo competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Disposición transitoria tercera del Real Decreto 801/2011.

Revista de

# Información Laboral

---

## **PREGUNTAS CON RESPUESTA**

---

- **ERE**
- **Negociación colectiva**

## ERE

### **¿En qué consiste el plan de acompañamiento social que el empresario debe presentar a la autoridad laboral al solicitar un expediente de regulación de empleo?**

El recientemente publicado Real Decreto 801/2011 aprueba una nueva regulación de los procedimientos de regulación de empleo y de los traslados colectivos. Uno de los objetivos que busca esta norma es ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo y configurarlo como un elemento esencial para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores afectados y, por extensión, como instrumento que contribuya a evitar la expulsión indeseada y prematura de los trabajadores del mercado de trabajo.

#### PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PARA LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES POR CAUSAS OBJETIVAS

Lo que establece el Decreto es que en las empresas de cincuenta o más trabajadores, al solicitar un expediente de regulación de empleo, el empresario deberá acompañar a la documentación iniciadora del procedimiento un plan de acompañamiento social que contemple con detalle las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Así, pueden considerarse **medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente**, entre otras, las siguientes:

- a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) La movilidad funcional o geográfica de los trabajadores.
- c) Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- d) Las acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- e) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Entre las **medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados**, podrán detallarse las siguientes:

- a) La recolocación externa de los trabajadores, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas.
- b) Las acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.
- c) La promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.
- d) La compensación de los gastos derivados de la movilidad geográfica o las medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Por último, entre las **medidas para hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial**, cabe señalar:

- a) Las medidas económicas, financieras, industriales o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado o
- b) Las medidas técnicas, organizativas o de producción para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

#### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS

Es importante señalar que cuando se trate de un **ERE suspensivo o de reducción de jornada**, el plan de acompañamiento social deberá contemplar las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa. Concretamente la norma establece que se promueva el desarrollo de **acciones formativas** vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Tras la reciente reforma de la negociación colectiva, ¿cómo se articula la «ultraactividad» de los convenios colectivos y la obligatoriedad del sometimiento al arbitraje?

La ultraactividad de los convenios colectivos constituyó una de las cuestiones que agudizó el enfrentamiento y falta de consenso entre los agentes sociales a la hora de acordar la reforma de la negociación colectiva. En el RD-L 7/2011, aprobado por el Gobierno el pasado 10 de junio, introdujo algunas novedades a este respecto, las cuales pasamos aquí a analizar.

El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores pasa a tener la regulación siguiente:

«La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo».

Partiendo del literal del artículo, pueden enunciarse como principales novedades las siguientes:

— La vigencia de un convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos establecidos en el propio convenio.

Antes de la reforma se establecía que, una vez denunciado el convenio, perdían en todo caso vigencia sus cláusulas «obligacionales».

— Con la nueva redacción del artículo, no se diferencia entre cláusulas «obligacionales» y contenido «normativo» del convenio colectivo.

— Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia. No obstante, las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

— Las partes podrán adoptar acuerdos parciales, con la vigencia que las partes acuerden, para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.

— Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

El RDL 7/2011 añade en el artículo 86.3 ET que los mencionados acuerdos profesionales «deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio».

Finalmente, la nueva redacción del artículo 86.3 ET establece que «en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo».

Con esta regulación, vemos cómo el RD-L ha optado por mantener la ultraactividad del convenio colectivo, excepto en las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio. Por tanto, una vez denunciado, los trabajadores podrán hacer uso de su derecho de huelga.

Respecto a la obligatoriedad del sometimiento de las partes a un «procedimiento de arbitraje», hemos de remitirnos al apartado 1 de la disposición adicional primera del RD-L, el cual dispone que «sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET a las previsiones contenidas» en el RDL. Pero el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL inmediatamente añade que «hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 ET, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje», que tal vez podría entrar en conflicto con lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril: «[...] es más difícil de resolver es la segunda cuestión, esto es, la medida en que la articulación de un llamado arbitraje público obligatorio para resolver los conflictos sobre modificación de condiciones de trabajo y, en especial, el conflicto nacido del fracaso de la negociación del Convenio, puede contravenir el derecho de la negociación consagrado por el artículo 37 de la Constitución [...]».

Para resolver esta cuestión, no basta, a nuestro juicio, llegar a la conclusión de que ese llamado arbitraje público obligatorio no es genuino arbitraje, porque en modo alguno lo es el que reúne al mismo tiempo las características de ser público y de ser obligatorio».

Revista de

# Información Laboral

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

## CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

### PLANTEAMIENTO

---

1. La empresa «Constructora España, SA» viene construyendo desde hace dos años un bloque de 105 viviendas de protección oficial en la calle Santa Ana, número 6, de Soria.

En el mes de septiembre, y una vez que la obra se encuentra ya en avanzado estado de construcción, procede a la contratación del trabajador don Felipe G.G.

El contrato de trabajo suscrito entre la referida empresa y don Felipe G.G. se formaliza acogándose a lo preceptuado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, «por obra o servicio determinado», y en este se hacen constar, entre otros, los siguientes datos:

A) Que el objeto de dicho contrato es la realización de la obra que la empresa está efectuando en la calle Santa Ana, número 6, de Soria.

B) Que el contrato se extenderá desde el 20 de septiembre hasta el 15 de noviembre del presente año.

C) Que el trabajador prestará sus servicios con la categoría profesional de oficial de primera, con la especialidad de alicatador.

Con fecha 3 de diciembre, la empresa «Constructora España, SA» notifica al trabajador don Felipe G.G., mediante correo certificado con acuse de recibo, la denuncia del contrato de trabajo que tenía suscrito, indicándole que este quedará **extinguido el 15 de diciembre, fecha en que terminarán los trabajos de alicatado.**

El referido trabajador muestra su total disconformidad con la decisión empresarial, al considerar que su relación laboral ha devenido por tiempo indefinido, por entender que la denuncia de su contrato de trabajo por parte de la empresa no se ha efectuado con una antelación de 15 días, considerando, asimismo, que la ejecución de la obra de 105 viviendas no ha finalizado, y que ello no se producirá aproximadamente hasta el próximo mes de enero, alega además que su contrato había finalizado el 15 de noviembre y la prestación efectiva de servicios ha continuado hasta el 15 de diciembre.

2. La empresa «JM», dedicada a la actividad de limpieza, concierta una contrata con la empresa «Metalúrgicas Asociados, SL», dedicada a la actividad de la siderometalurgia, para la ejecución del servicio de limpieza de las instalaciones de ésta. Contrata concertada por un período de un año, prorrogable por otro año adicional.

La empresa «JM» procede a contratar al trabajador Raúl S. mediante un contrato de trabajo temporal de servicio determinado, en el que se pactaba como prestación de servicios del trabajador la limpieza de las dependencias de la empresa «Metalúrgicas Asociados, SL». En la cláusula tercera se establecía que el contrato de trabajo se extinguiría en la fecha en que se resolviese la contrata entre la empresa «JM» y la empresa cliente «Metalúrgicas Asociados, SL»

### CUESTIONES

---

1. ¿Es obligatoria la forma escrita del contrato de trabajo y su registro en el servicio público de empleo?

2. ¿Qué modalidad contractual ha celebrado la empresa de referencia y el trabajador don Felipe G.G.?

3. ¿Ha de tener favorable acogida la pretensión del trabajador don Felipe G.G. al considerar que su relación laboral había devenido por tiempo indefinido, por las razones que alega y que están expuestas en el enunciado del supuesto?

4. ¿En qué plazo ha de comunicar la empresa «Constructora España, SA» su decisión de extinguir el contrato por conclusión de la obra o especialidad?

5. ¿El contrato de trabajo entre la empresa «JM» y el trabajador Raúl Sánchez debe ser calificado jurídicamente como contrato de trabajo temporal de obra o servicio determinado? Razónese la respuesta.
6. ¿Se extinguiría el contrato de trabajo de Raúl Sánchez a la fecha de finalización de la contrata entre la empresa «JM» y «Metalúrgicas Asociados, SL»?

SOLUCIONES

1. De conformidad con el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, el contrato de trabajo para obra o servicio determinado habrá de formalizarse **por escrito siempre**. Con ello, la redacción del Estatuto de los Trabajadores exige la forma escrita en todo caso, y no sólo cuando la relación laboral excediese de cuatro semanas.

La empresa está obligada a comunicar al Servicio Público de Empleo, en el plazo máximo de diez días hábiles siguientes a su formalización, el contenido del contrato de trabajo, así como de sus prórrogas<sup>(1)</sup>. **Comunicación** que puede realizarse por **vía telemática** a través del sistema «contrat@» o comunicación de la contratación laboral a través de Internet», **o bien mediante** la remisión de **una copia** del contrato de trabajo o de sus prórrogas al Servicio Público de Empleo. Para la remisión telemática es necesario hallarse autorizado administrativamente<sup>(2)</sup>.

El empresario ha de entregar a los representantes de los trabajadores una copia básica de los contratos de trabajo formalizados por escrito, dentro de los diez días siguientes, debiendo remitir esa copia básica al Servicio Público de Empleo, dentro de los diez días siguientes, remisión que puede realizarse por vía telemática o mediante su aportación en soporte papel<sup>(3)</sup>.

Con relación a la **copia básica** del contrato que ha de entregarse a los representantes de los trabajadores, el Tribunal Supremo considera que en ese concepto ha de distinguirse el sustantivo «**copia**», que equivale a traslado o reproducción de un escrito, del adjetivo «**básico**», que implica la necesidad de que la copia recoja lo fundamental, aunque no sea facsímil. La empresa no está obligada a suministrar datos que no obren en el contrato, de modo que si en éste hay una remisión genérica al convenio colectivo en las cláusulas relativas a jornada, salario y vacaciones, no puede exigirse a aquélla que amplíe esa información<sup>(4)</sup>. **No se puede alegar el derecho a la intimidad del trabajador, para excluir la cláusula de la retribución fijada en el contrato, a la hora de entregar la copia básica**<sup>(5)</sup>.

2. El contrato temporal celebrado es para obra o servicio, regulado genéricamente en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y que en el sector de la construcción tiene su regulación a través del **contrato para trabajo fijo de obra**, del artículo 20 del convenio colectivo general del sector de la construcción.

En este precepto del convenio colectivo se define este contrato como aquel que tiene por objeto la realización de la obra o trabajo determinado. En esa disposición se establece que, con carácter general, ese contrato es para una sola obra, permitiéndose que, previo acuerdo entre las partes, el trabajador preste servicios para la empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia, pero dentro del límite máximo de tres años, salvo que los trabajos de la especialidad de éste en la última obra se prolonguen más allá de ese plazo máximo, formalizándose los cambios de centros suscribiendo el modelo establecido en el anexo del Convenio nacional del sector, es por ello, que ya no sería exigible el criterio judicial que imponía con anterioridad al presente convenio colectivo que

(1) Artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

(2) Artículos 1, 2, 3 y 8 del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, y Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo.

(3) Artículo 8.3.b) del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1424/2003, de 27 de diciembre, y Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo.

(4) Sentencia de 24 de marzo de 1998.

(5) Sentencia del Tribunal Constitucional 142/1993, de 22 de abril, y Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2009.

en la cláusula contractual debían identificarse con precisión las diversas obras en que prestará servicios el trabajador, y si ello no fuera posible, al inicio del contrato, deberá haber un pacto expreso y previo entre la empresa y el trabajador para cada una de las obras en que éste sea adscrito dentro del plazo máximo de tres años<sup>(6)</sup>. **Pacto expreso de cambios de obra** que, según criterio de fecha 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, deberá **ser objeto de registro** o comunicación a la **oficina pública de empleo**.

Por primera vez en esta modalidad contractual —con vigencia desde el 18 de junio de 2010—, nuestro legislador ha fijado un plazo máximo de duración del contrato de trabajo de obra o servicio determinado en el artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores. De conformidad con ese precepto, **el contrato no podrá exceder de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial**, de modo que excedidos esos períodos los trabajadores adquieren *ope legis* la condición de trabajadores fijos de empresa, debiendo el empresario facilitar al trabajador afectado, dentro de los diez días siguientes a la expiración de esos plazos, un documento acreditativo de su condición de fijo de empresa pudiendo el trabajador solicitar al Servicio Público de Empleo una certificación de la duración de los contratos de obra, a efectos de acreditar su condición de fijo en la empresa [artículo 15, apartados 1.a) y 9, del Estatuto de los Trabajadores]. Duración máxima aplicable a todo contrato temporal de obra o servicio determinado que se concierte a partir del 18 de junio de 2010. Ahora bien, el legislador y para el sector de la construcción, autoriza al convenio colectivo a efectuar una regulación diferente para el contrato de fijo de obra (disposición adicional primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, en relación con la disposición adicional segunda de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que regula la subcontratación en el sector de construcción).

Partiendo de esa habilitación legal, el actual convenio colectivo general del sector de construcción, en el artículo 20, permite que el contrato de trabajo temporal de obra o servicio (fijo de obra) se extienda más allá de los tres años, cuando los trabajos de la última obra se prolonguen más allá de ese plazo, con lo que el contrato finalizará cuando concluyan los trabajos del oficio o categoría del trabajador, aunque con ello se excedan los cuatro años máximos prorrogables convencionalmente que fija el artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores. En la redacción actual adaptada del artículo 20 del Convenio colectivo estatal del sector de construcción, partiendo de la habilitación legal de la disposición adicional primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y de la disposición adicional segunda de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, expresamente se excluye la aplicación del artículo 15.1.a) del ET, en cuanto a su duración máxima, así como la aplicabilidad del artículo 15.5 del ET, sobre el encadenamiento de contratos temporales.

Existiendo una necesidad temporal de trabajo, limitado para la empresa y objetivamente definida, **no enerva el carácter temporal** del contrato de trabajo la **circunstancia de que la concreta obra de construcción** entre dentro de lo que constituye la actividad normal de la empresa, de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo<sup>(7)</sup>.

**3.** Siendo la modalidad contractual celebrada un contrato temporal de obra al amparo del artículo 2.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, la duración es la de la obra o servicio con carácter general. Concretando más la duración, señalar que el artículo 20 del convenio general de la construcción indica expresamente que la duración del contrato al ser, con carácter general, para una sola obra, **terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en la obra, con independencia del momento en que concluya ésta**.

En virtud de ello, terminados los trabajos de su especialidad, a partir de ese momento expira la vigencia del contrato.

Dentro de los límites máximos de duración fijados legal o convencionalmente, el hecho de que en un contrato de obra o servicio determinado, se hubiese establecido un plazo de vigencia, esa cláusula temporal debe entenderse meramente orientativa, estando subordinada a la finalización de

---

(6) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de junio de 2005.

(7) Sentencias de la Sala de lo Social, de 24 de septiembre y 18 de diciembre de 1998; 8 de junio de 1999; 22 de octubre de 2003; 15 y 30 de noviembre de 2004; 4 de mayo de 2006, y 2 de abril, 4 de octubre y 21 de noviembre de 2007.

los trabajos<sup>(8)</sup>. Insistiendo en que la duración del contrato está marcada por la ejecución de la obra o de los trabajos de la especialidad, el **Tribunal Supremo, en su Sala de lo Social**, en **Sentencias de fechas de 28 de diciembre de 1993** y de 18 de mayo de 1995, **indicará que, establecida una fecha de extinción, ésta tendrá el carácter de simple previsión**, pero no operará esa fecha como un término cierto y fatal, ya que la extinción tiene lugar con la ejecución de la obra, o de los trabajos de la especialidad, según los casos. Doctrina judicial que estimamos aplicable también con la nueva regulación estatutaria, siempre que el plazo pactado no exceda del previsto legal o convencionalmente. En el artículo 49, apartado 1.c), del Estatuto de los Trabajadores, se insiste en que la extinción se produce con la finalización de la obra o del servicio que motiva la contratación. En iguales términos se pronuncia el artículo 8.1.a) del Real Decreto 2720/1998. El artículo 20 del Convenio colectivo del sector de construcción, ratifica que el contrato se extingue cuando finalicen los trabajos de la categoría del trabajador, siendo inaplicable los límites temporales del artículo 15.1.a) del ET.

Por lo tanto, la expiración del contrato se producirá el 15 de diciembre, fecha de finalización de los trabajos de alicatado, especialidad para la que fue contratado don Felipe G.G., salvo que los trabajos de la especialidad de éste en la última obra se prolongasen más allá de ese plazo máximo.

Por otro lado, no consta que, previo acuerdo de las partes, el trabajador se obligase a prestar servicios para la misma empresa en varios centros de trabajo de esa misma provincia.

**En el ámbito de la Administración Pública, ante un contrato de trabajo para obra o servicio determinado fraudulento en que no se reúnan los requisitos para su válida celebración, el Tribunal Supremo ha considerado que nos hallamos ante un contrato temporal irregular que se nova en contrato indefinido, sin que los trabajadores afectados pasen a ostentar la condición de fijos de plantilla** en la relación de puestos de trabajo para no vulnerarse los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público<sup>(9)</sup>. Así es como debe interpretarse actualmente el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, ya que recogiendo esta doctrina jurisprudencial, la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores establece que, excedida la duración máxima, legal o convencional, la transformación de la relación laboral en indefinida debe cohererarse con los principios constitucionales de mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que con ello no se impide que se provea el puesto fijo por los procedimientos legales pertinentes. En definitiva, que el trabajador no consolida la plaza, la que podrá ser objeto de cobertura legalmente.

**4.** Al amparo de lo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, al ser un contrato de duración determinada de vigencia inferior a un año, no se exige que la denuncia sea preavisada con un plazo mínimo de 15 días, pudiendo ser denunciado en cualquier momento antes de su extinción.

Ahora bien, de la normativa sectorial aplicable —artículo 20 del convenio general del sector de la construcción—, hemos de señalar que para los **contratos de obra concertados** a su **amparo**, se debe **preavisar la extinción** por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, mediante **escrito, con una antelación de quince días**. No es defendible jurídicamente que un posible incumplimiento del plazo de preaviso en la denuncia del contrato, lo transforme en indefinido. El incumplimiento del plazo de preaviso, en todo o en parte, genera la obligación empresarial de abonar una indemnización equivalente a los salarios de los días omitidos (artículo 8.3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, en relación con el artículo 20 del convenio general del sector de construcción).

**5.** Para que **el contrato de obra o servicio** determinado sea **válido jurídicamente** es **necesario** que, con carácter general, **concurran tres requisitos mínimos**: a) que la **obra o servicio** que constituya su objeto sea de **duración incierta** y presente **autonomía y sustantividad** propia dentro de lo que es la actividad ordinaria de la empresa; b) que al concertarse sea suficientemente **identificada la obra o el servicio**; c) que en el desarrollo de la relación laboral el **trabajador sea ocupado**

<sup>(8)</sup> Artículo 2.2 del Real Decreto 2720/1998.

<sup>(9)</sup> Sentencias de 7 de octubre y 10 y 30 de diciembre de 1996, y 14 de marzo de 1997.

en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste, y no en tareas distintas<sup>(10)</sup>, y d) que, en ningún caso, podrá exceder de tres años, o cuatro años si el convenio colectivo del sector permite esa duración máxima. Es requisito esencial del propio contrato temporal que no se concierte para realizar lo que integra la actividad normal de la empresa<sup>(11)</sup>. Siendo requisito esencial que el contrato no se concierte para la actividad normal de la empresa, un centro de enseñanza no puede formalizar un contrato de trabajo de servicio u obra con un profesor para impartir disciplinas educativas obligatorias, en la medida en que la enseñanza de cualquier disciplina académica es propio de la actividad natural de la empresa, no pudiéndose argüir la división de la docencia en cursos escolares, porque esa división afecta sólo a la relación de los alumnos con el centro, pero no se proyecta a la relación laboral de los profesores<sup>(12)</sup>. Tampoco se cumple con el requisito de tener el servicio autonomía y sustantividad propia, cuando una empresa adjudicataria de programas municipales de servicios sociales diversos, concierta el contrato de trabajo de obra o servicio **sin fijarse** en éste el **concreto servicio social** al que se **adscribe al trabajador**, aludiéndose en la correspondiente cláusula contractual a todos los programas sociales<sup>(13)</sup>. **No nos hallamos ante un contrato de trabajo de obra o servicio válido**, si éste **se concreta para ejecutar la actividad ordinaria, pero condicionado al período** en que se **perciba una subvención de un organismo público**<sup>(14)</sup>, incluso aunque el empresario no sea un ente público, sino una fundación<sup>(15)</sup>, salvo que el empleador sea una Administración Pública y el contrato esté vinculado a un proyecto específico de inversión de duración superior a tres años (disposición adicional decimoquinta.2 del Estatuto de los Trabajadores).

La actual regulación del Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva para que determine los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio. La remisión del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores al convenio colectivo para que identifique las tareas que permitan la formalización de contratos de trabajo de obra o servicio no es incondicionada. De modo que el convenio no puede autorizar esa modalidad contractual para tareas que no tuviesen sustantividad y autonomía dentro de la actividad de la empresa, al ser éstos requisitos sustanciales de carácter legal, con **carácter de derecho necesario indisponible, impidiéndose** que la norma **colectiva introduzca nuevos contratos temporales** al amparo de la remisión legal del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, o que **modifique esencialmente el régimen jurídico** estatutario básico indisponible<sup>(16)</sup>.

Es por ello por lo que **deberá acudirse a la negociación colectiva para conocer qué trabajos son susceptibles de ser cubiertos bajo esta modalidad contractual**.

Entrando a resolver el supuesto planteado, y en ausencia de previsión al respecto por parte del convenio colectivo, partiendo de la circunstancia de que la actividad de la empresa «JM» es la limpieza, la formalización del contrato de trabajo temporal de servicio determinado, para que el trabajador ejecute lo que constituye su actividad normal, sin que los trabajos contratados tengan autonomía e independencia, siendo únicamente el lugar de prestación del servicio el único dato distintivo, y vinculando la temporalidad a la duración de la contrata, todo ello plantea el problema de determinar si nos hallamos ante un auténtico contrato temporal de servicio determinado.

---

(10) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 y 30 de diciembre de 1996; 11 de noviembre de 1998; 3 de febrero, 19 de julio y 21 de septiembre de 1999; 14 de marzo de 2000; 18 de septiembre de 2001; 21 de marzo de 2002; 22 de junio y 23 de noviembre de 2004, y 11 de mayo y 19 de julio de 2005.

(11) Artículo 15.1.a) y *sensu contrario* el apartado 1.b) del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 1998; 2 de junio de 2000; 21 de marzo de 2002, y 23 de noviembre de 2004.

(12) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 1999; 1 de octubre de 2001; 27 de marzo de 2002; 20 de abril de 2005, y 22 de febrero de 2007.

(13) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de marzo y 21 de marzo de 2002.

(14) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de marzo y 25 de noviembre de 2002; 31 de mayo, 22 de junio y 23 de noviembre de 2004; 10 de noviembre de 2006; 8 de febrero de 2007; 21 de enero de 2009, y 14 de julio, 15 de septiembre y 10 de noviembre de 2010.

(15) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de abril de 2009.

(16) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2002; 7 de marzo de 2003, y 4 de octubre de 2007.

En ausencia en el convenio colectivo de la determinación de los trabajos o servicios, que pueden cubrirse con esta modalidad contractual, **ha de acudirse al estudio de nuestra jurisprudencia. Una primera línea de interpretación judicial** <sup>(17)</sup> ha considerado que **no tendría cobertura en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo temporal concertado, por considerar que**

«la realización de una obra o servicio determinado exige un deslinde nítido de una u otro respecto de otras actividades, así como un acotamiento temporal limitado aunque quizá incierto de la duración de tales servicios, y tales circunstancias no concurren en la delimitación de un trabajo o servicio por remisión a la duración de la contrata.»

En las Sentencias de 26 de septiembre de 1992 y 4 de mayo de 1995, se estima que la identificación del local o instalaciones donde ha de prestarse el servicio no dota al contrato por sí solo del requisito de conferir a los servicios autonomía y sustantividad propias. En esas sentencias se cuestiona la validez del contrato temporal sustancialmente, por la vinculación de la vigencia del contrato con la de la propia relación mercantil entre las empresas (contrata).

Para una segunda línea de interpretación judicial hoy prevalente, que rectifica la interpretación antes referida <sup>(18)</sup>, es lícito el contrato de obra o servicio con duración limitada a la vigencia de la contrata con la empresa cliente, al considerar que:

«aunque pueda cuestionarse la existencia de un contrato de obra o servicio determinado en sentido estricto, no cabe duda que una contrata para la prestación de servicios de seguridad para otra empresa tiene sustantividad y autonomía propia dentro de la esfera de actuación del empresario, de modo que aunque tal actividad no pudiera incluirse en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, sí tendría acogida en los apartados 1.b) o 1.c) del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.»

**Con ello el Tribunal Supremo, negando propiamente la calificación de contrato de obra o servicio, admite la validez de la temporalidad del contrato**, por dos razones; en primer lugar, porque no existiendo fraude ni abuso de derecho, la necesidad empresarial cubierta con el contrato de obra es siempre temporal, con lo que cabe su extinción al amparo del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores —en virtud de la condición resolutoria «causas consignadas en el contrato»— o en virtud de un término atípico del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, y en segundo lugar, porque según el Tribunal Supremo esa modalidad de contrato de obra o servicio se admite expresamente en el convenio colectivo para las empresas de seguridad.

De este modo, de conformidad con la actual doctrina prevalente del Tribunal Supremo, sería válido jurídicamente el contrato de trabajo de servicio determinado cuya duración sea coetánea con la vigencia de una contrata, siempre y cuando la finalización de ésta opere por causa distinta a la voluntad del empresario <sup>(19)</sup>. El empresario no puede alegar que la empresa comitente precisa menos trabajadores en la contrata para extinguir el contrato de trabajo por finalización de la obra o servicio, ya que sería una extinción improcedente, incluso aunque estuviere pactada esa cláusula en el contrato de trabajo, siendo inválida ésta por falta de causa lícita; otra cosa es que la disminución del trabajo pudiera ser causa de extinción de conformidad con el artículo 52, apartado c), del ET <sup>(20)</sup>. Aunque estrictamente no pueda hablarse en los supuestos de las contrata de que exista una obra o servicio determinado, sí que existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empre-

<sup>(17)</sup> Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 1992; 17 de marzo y 10 de mayo de 1993, y 4 de mayo de 1995.

<sup>(18)</sup> Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 1995; 15 de enero y 25 de junio de 1997; 8 de junio de 1999; 20 de noviembre de 2000; 26 de junio de 2001; 22 de octubre de 2003; 19 de septiembre de 2005; 10 de junio de 2008; y 2 de julio de 2009.

<sup>(19)</sup> Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 8 de junio de 1999 y 22 de octubre de 2003. Doctrina ésta de aplicación al sector de contratas de limpieza en Sentencias de ese Tribunal de fecha 8 de junio de 1998; 26 de junio de 2001; 19 de septiembre de 2005; 10 de junio de 2008, y 2 de julio de 2009.

<sup>(20)</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2010, que rectifica la anterior doctrina sentada en la Sentencia de 10 de junio de 2008.

sa, lo que permite la formalización de contratos de trabajo temporales de obra o servicio, vinculados a la existencia de una contrata o concesión administrativa<sup>(21)</sup>.

Pues bien, siendo conocedor de esta línea jurisprudencial, que admite el contrato temporal de obra o servicio vinculado a la contrata, nuestro legislador no ha excluido el contrato de obra para estos supuestos, estableciendo sólo que la duración del contrato no podrá exceder de tres años, o de cuatro si así lo autorizase el convenio colectivo sectorial [artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores], de modo que, dentro de esa limitación temporal, cabría ese contrato temporal. Es más, en la disposición adicional primera se establece que **la duración máxima de tres o cuatro años, se entiende sin perjuicio de lo establecido «actualmente en la negociación colectiva sectorial»**. Con ello, ese límite no operaría para los convenios colectivos en vigor a fecha del 18 de junio de 2010, de modo que el contrato temporal vinculado a la duración de la contrata al amparo de ellos, sería válido aunque con esas previsiones se exceda los tres o cuatro años. Al aludirse a la negociación colectiva actual, entendemos que se salva la legalidad de los convenios anteriores a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de modo que los nuevos convenios colectivos (salvo en el sector de construcción) sólo podrían contemplar una duración máxima de tres o cuatro años para el contrato temporal de obra o servicio, de manera que, a partir de ese momento, el contrato se nova en indefinido [artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre].

De todo lo anterior, resultaría válido el contrato de trabajo temporal de obra o servicio concertado.

6. En virtud de la primera línea jurisprudencial reseñada, el contrato temporal no tendría una cláusula de temporalidad válida y en esa medida habrá de tenerse por no puesta, calificándose el contrato como contrato ordinario indefinido<sup>(22)</sup>. Al tener la naturaleza de contrato indefinido no cabría la extinción al amparo del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, con lo que la decisión empresarial de resolver el contrato por la finalización de la contrata habrá de ser calificada como despido improcedente, con los efectos establecidos en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores. Conviene señalar que nuestra jurisprudencia viene aplicando el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (régimen jurídico de sucesión de empresas), cuando una empresa sucede a otra en la ejecución de una contrata, siempre que se aporten elementos patrimoniales o personales para la ejecución de la misma<sup>(23)</sup>.

Por el contrario, debemos seguir la segunda línea jurisprudencial mayoritaria, de modo que el **contrato de obra o servicio será válido, siempre que no se aprecie fraude o abuso de derecho, extinguiéndose el mismo en virtud de lo establecido** en el artículo 49.1.b) o en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, con el límite máximo de tres o cuatro años, según el convenio colectivo, siempre que en éste no se impida la formalización de esos contratos vinculados a la existencia de una contrata y en la medida en que la extinción de la contrata no sea imputable a la empresa contratista o concesionaria empleadora<sup>(24)</sup>.

Es jurisprudencia novedosa, que revisa la doctrina anterior, aquella que considera que, a la finalización de una contrata pública, no extingue el contrato de trabajo temporal de obra o servicio ligado a la misma, si, sin solución de continuidad, se vuelve a adjudicar la misma contrata a la misma empresa adjudicataria, en la medida en que no cabría hablar de que ha concluido realmente la obra o servicio ligado a la anterior contrata<sup>(25)</sup>. Doctrina que ha de reinterpretarse al amparo de la nueva redacción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que el contrato temporal no podrá exceder de tres, o de cuatro años si así lo autorizase el convenio colectivo sectorial, ya que de continuar la prestación de servicios a la finalización de la duración máxima referida, el contrato se nova *ope legis* en indefinido [artículo 15, apartados 1.a) y 9, del Estatuto de los Trabajadores].

---

(21) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de octubre de 2003; 6 de octubre de 2006, y 5 y 6 de marzo y 2 de abril de 2007.

(22) Artículos 9.1 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 1996.

(23) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de abril y 30 de diciembre de 1993; 23 de febrero y 14 de diciembre de 1994; 23 de enero de 1995, y 12 de marzo de 1996.

(24) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 8 de junio de 1999 y 14 de junio de 2007.

(25) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 y 18 de junio, 17 de julio y 23 de septiembre de 2008 y 28 de abril de 2009.

Revista de

# Información Laboral

---

## LABORAL AL DÍA

---

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

## NOTICIAS

### **UN 52% DE LA POBLACIÓN EUROPEA UTILIZA PRODUCTOS QUÍMICOS EN SU TRABAJO**

Según el Eurobarómetro de la Unión Europea, en una encuesta dedicada a analizar si la ciudadanía europea entiende las instrucciones y medidas de seguridad de las etiquetas de los productos químicos, el 52% de los europeos usan productos químicos durante su jornada laboral, porcentaje que se eleva hasta el 63% entre los trabajadores manuales.

El Eurobarómetro consiste en una encuesta de opinión con una muestra representativa de 27 países europeos que se realiza periódicamente sobre diversos temas y en la que participan más de 26.000 personas.

Entre otros datos destacables de este informe, que han sido recogidos por IS-TAS, cabe señalar que un 68% de los encuestados considera que los productos químicos son peligrosos y un 63% que son perjudiciales; en consecuencia, el 66% de los europeos afirma que lee las instrucciones antes de utilizarlos. Sin embargo, en España la visión general de los productos químicos es más negativa, ya que un 73% de los españoles considera que estos productos son peligrosos. A pesar de esta peor visión, el porcentaje de encuestados que lee las instrucciones desciende hasta el 56%.

01/06/2011

### **EL PARO DESCIEEN EN MAYO EN 79.701 PERSONAS**

Según el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el paro ha bajado en España en 79.701 personas (- 1,87%) en el mes de mayo, lo que supone el segundo mejor dato en un mes de mayo desde 2010.

Tras este descenso, la cifra total de paro se ha situado en 4.189.659 personas. En términos interanuales, el desempleo ha crecido en 123.457 personas (3,04%), frente al incremento interanual de 446.063 personas de 2010 (12,3%).

La Secretaria de Estado y Empleo, Mari Luz Rodríguez, ha valorado positivamente este dato y ha destacado el hecho de que el descenso del paro de este mes se ha producido de forma generalizada, es decir, tanto entre hombres como entre mujeres, en todos los tramos de edad y en la totalidad de los sectores. Así, y en relación a los sectores económicos, cabe destacar la disminución en el sector servicios en 34.613 personas, en la construcción en 20.922 y en la industria en 10.663. Por su parte, en el colectivo sin empleo anterior, el desempleo se ha reducido en 8.444 personas.

Finalmente, atendiendo al territorio, todas las comunidades excepto Ceuta (928 parados más) y Melilla (82) han registrado descensos de desempleo. En este sentido, destacan los descensos de Andalucía (- 20.259), las Islas Baleares (- 6.854) y Cataluña (- 6.199).

02/06/2011

### **EL ACOSO EN EL TRABAJO DEBE SER TRATADO COMO UNA «GRAVE AMENAZA A LA SALUD LABORAL»**

La Secretaria de Salud Laboral de UGT, Marisa Rufino, ha recordado que durante la crisis han aumentado los casos de acoso laboral debido a que los trabajadores «tienen que soportar condiciones muy malas con tal de mantener su empleo».

En este punto, Marisa Rufino ha sido contundente al afirmar que la violencia laboral va a suponer «uno de los más graves problemas de salud para los trabajadores a medio y largo plazo», y

que, a pesar de que ya se han dado pequeños pasos en este sentido —como el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 2007—, hay que avanzar en el tratamiento del acoso como «una grave amenaza a la salud laboral, y, por tanto, como riesgo laboral».

Asimismo, la Secretaria de Salud Laboral ha lamentado que no exista una mentalidad empresarial en España para abordar los riesgos psicosociales —que generan en el trabajador una evidente y notable pérdida de salud, tanto física como psicológica, con síntomas como dolores de estómago, de espalda, problemas de sueño, ansiedad, etc.—, a pesar de que se trata de un problema que ocupa más del 10% del PIB nacional y afecta a más del 40% de la población asalariada, así como a más de la mitad de las empresas.

02/06/2011

### **EL GOBIERNO APROBARÁ LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EL 10 DE JUNIO**

Ante la reciente ruptura de la negociación entre la patronal y los sindicatos, el Presidente del Gobierno ha asegurado que el Ejecutivo aprobará la reforma de la negociación colectiva el próximo 10 de junio.

Según José Luis Rodríguez Zapatero el futuro texto tomará como base de partida el punto de acercamiento al que habían llegado la patronal y los sindicatos hace unas semanas, antes de que la CEOE remitiera a destiempo un documento final «con cambios sustanciales sobre lo dialogado».

En este sentido, CCOO y UGT ya han manifestado su posición ante este cambio de actitud de la patronal, a quien han acusado de «no atreverse a dar el paso para llegar a un acuerdo».

Asimismo, desde los sindicatos lamentan que la CEOE se haya escudado en la presión ambiental tras las elecciones del 22 de mayo y en las exigencias impuestas para el rescate de Portugal para este cambio de actitud, volviendo a incluir materias que se habían retirado de la negociación a cambio de la aceptación por parte de los sindicatos de abordar otras materias que «nada tienen que ver con la negociación colectiva, como mutuas y absentismo». Puede consultar aquí el Borrador del Anteproyecto de Ley de Reforma de la Negociación Colectiva.

3/06/2011

### **DOCE PYMES ESPAÑOLAS GANAN CONCURSOS INTERNACIONALES, POR VALOR DE MÁS DE 10 MILLONES DE EUROS**

A través del Programa ILI (Iniciación a las Licitaciones Internacionales), las Cámaras de Comercio han ayudado, en un año, a doce pymes exportadoras españolas a conseguir adjudicaciones de concursos internacionales, convocados por Instituciones Multilaterales, que superan los 10 millones de euros. Este programa, pionero en el territorio nacional, cuenta con la cofinanciación de fondos europeos FEDER.

Durante 2011, más de 150 pymes exportadoras están recibiendo apoyo en licitaciones internacionales. A través del programa, acceden a convocatorias de Instituciones Multilaterales como los Bancos de Desarrollo, ayuda externa de la Comisión Europea, agencias de Naciones Unidas o ayuda bilateral. Mediante estos organismos se contratan, cada año, miles de proyectos por valor de más de 60.000 millones de euros. El ILI de las Cámaras, además de ofrecer formación en materia de licitaciones internacionales y apoyo económico, proporciona a la empresa asesoramiento técnico especializado de forma directa y en la sede de la propia empresa para la identificación de proyectos, presentación de manifestaciones de interés o preparación de ofertas económica y técnicamente competitivas.

Durante 2010 las Cámaras han realizado 250 diagnósticos personalizados a pymes exportadoras sobre su preparación para afrontar el mercado de licitaciones internacionales de la mano de profesionales especializados en dicho mercado. En este mismo año, más de 1.000 empresas han participado en jornadas sobre licitaciones, se han realiza-

do más de 10.000 horas de formación y más de 7.200 de asesoramiento personalizado.

El programa tiene un ciclo de 9 meses de duración, con cada empresa participante:

1. Breve curso de adiestramiento en la Iniciación a Licitaciones Internacionales, que le conducirá a un primer acercamiento al campo de las mismas, a sus principales agentes, a la jerga utilizada, etc. Del total de horas que se compone la acción, algo menos de una tercera parte serán presenciales a lo largo de dos jornadas.

2. Tras la realización de la acción formativa y una vez que la empresa cuente con el Promotor ILI que la va a asesorar, se llevará a cabo el *coaching* individualizado por el promotor, en su propia sede y a lo largo de 8 meses (80 horas). La empresa únicamente deberá asumir el 20% del coste del asesoramiento del promotor. El resto de gastos, incluido el 80% del coste derivado del asesoramiento del promotor será asumido por los fondos FEDER y las Cámaras de Comercio.

03/06/2011

### **LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO EMITE UNA CIRCULAR QUE CONCRETA LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS**

La Fiscalía General del Estado ha emitido la Circular 1/2011, por la que se intenta concretar el nuevo régimen jurídico de la responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la entrada en vigor, el pasado 23 de diciembre, de la reforma del Código Penal efectuada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio.

Con esta reforma, el Derecho español adapta el modelo de responsabilidad criminal de las personas jurídicas al nuevo marco legal europeo, cerrando así las modificaciones llevadas a cabo, en 2003, de los artículos 31 y 129 del Código Penal, en las que se establecían, respectivamente, la responsabilidad directa y solidaria de los administradores de las personas jurídicas y las consecuencias accesorias a este actuar delictivo.

A pesar de que se ha estimado que más del 80% de los delitos susceptibles de ser encuadrados en el «Derecho penal económico» se cometen a través de personas jurídicas, la Fiscalía establece un catálogo de delitos susceptibles de

ser cometidos por organizaciones de carácter colectivo que incluyen desde el tráfico ilegal de órganos o la trata de seres humanos, hasta la financiación del terrorismo.

Destacando la doble dificultad de la adscripción de responsabilidad individual dentro de las estructuras organizativas de las personas jurídicas y la necesidad de una reforma procesal, la Circular pretende proporcionar a los Fiscales las pautas interpretativas y aplicativas de este «nuevo y relevante» sector del ordenamiento jurídico, para garantizar el principio de unidad de actuación del Ministerio Fiscal.

06/06/2011

### **VARIOS COLECTIVOS PROFESIONALES ANUNCIAN RECURSO ANTE LA PROHIBICIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL A SUS JUBILADOS EN LOS RÉGIMENES PÚBLICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Varias entidades de previsión social han anunciado ya recurso contra la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, que declara incompatible el ejercicio por cuenta propia de una profesión liberal con la percepción de una pensión de jubilación del Sistema de la Seguridad Social.

Esta norma, con entrada en vigor el próximo 1 de julio, y que no afecta a quienes estén actualmente compatibilizando esta percepción o cuenten en esa fecha con 65 años cumplidos, incluye tanto a los que hayan cotizado en el Régimen General como a los que lo hayan hecho en el RETA y podría perjudicar a unos 500.000 profesionales y a una decena de Mutualidades de Previsión Social.

Por ello, estas entidades y otros tantos Colegios profesionales, sorprendidos por la publicación de esta norma, han anunciado su intención de recurrir a los tribunales.

06/06/2011

### **CASI EL 80% DE LOS TRABAJADORES CASTELLANO-LEONESES PERCIBE «ESTAR EXPUESTO A RIESGO DE ACCIDENTE LABORAL»**

Así se puede interpretar de los resultados de la II Encuesta sobre Condiciones de Trabajo en las empresas de Cas-

tilla y León, que desvela que la percepción del riesgo de un posible accidente es casi nueve puntos porcentuales más alto en Castilla y León en relación con esta percepción a nivel nacional (70,9%).

Los trabajadores extranjeros que creen que corren peligro en su puesto de trabajo aumentan hasta el 89,6%, frente al 79,3 de la media nacional. Por otra parte, y por sectores, las tasas más elevadas se presentan en la agricultura, en el que el 94% de los trabajadores agrícolas consideran que corren peligro de ser víctimas de un accidente laboral, porcentajes que disminuyen hasta un 74% en el sector servicios.

Esta encuesta ha sido considerada por la Administración autonómica como «una de las fuentes de información más útiles para la planificación y evaluación de las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo», y se ha desarrollado durante el año pasado con una metodología diferente de la anterior (de 2005), con el objeto de lograr una mayor objetividad y homogeneidad con los datos a nivel nacional.

06/06/2011

### EL FOGASA COMENZARÁ A PAGAR 8 DÍAS DE SALARIO A LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS

La Secretaria de Estado de Empleo, Mari Luz Rodríguez, ha presidido el Consejo Rector del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en el que se han aprobado las instrucciones para que este organismo pueda resarcir a las empresas con una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio en la indemnización que corresponda a un trabajador cuando se extinga un contrato indefinido.

Este resarcimiento se referirá a contratos indefinidos con una duración superior a un año, tanto ordinarios como de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010 y que sean extinguidos por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley Concursal.

El propio presupuesto del FOGASA ya contempla una cantidad superior a los 100 millones de euros para cumplir con este mandato.

CCOO y UGT se han mostrado contrarios a dichas Instrucciones porque en ellas se constata que en los supuestos de despido objetivo, el FOGASA abo-

nará parte de la indemnización que corresponde pagar al empresario, con el único requisito de que éste aporte la carta de despido en la que se recoja como causa de éste alguna de las previstas en el artículo 51 del ET. Es decir, las Instrucciones dejan claro que se financiará el despido al margen de que haya sido reconocido improcedente por el empresario o por resolución judicial, confirmándose que el dinero público se utilizará para pagar los despidos sin causa.

Entienden los sindicatos que, con la financiación de los despidos sin causa, se está apoyando y fomentando mediante dinero público una conducta antijurídica que además choca con el derecho al trabajo «que obliga a los poderes públicos a promover la estabilidad en el empleo, obligación que coordina mal con una financiación pública de los despidos improcedentes», y afirman que el pago por el FOGASA de la parte de la indemnización por despido va a suponer en el transcurso de pocos años una situación insostenible, pues ciertamente en un futuro cercano, sin incrementar las aportaciones empresariales, la disponibilidad presupuestaria del FOGASA no podrá hacer frente a las distintas prestaciones previstas legalmente. Finalmente, las propuestas de instrucción han sido aprobadas con los votos favorables de la representación empresarial y de la administración y los votos en contra de todos los sindicatos representados en el Consejo. Por parte de CCOO y UGT, se va a interponer recurso contencioso-administrativo contra dichas Instrucciones.

07/06/2011

### APROBADO EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL MOBBING EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El BOE ha publicado una resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el «Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado» y cuyo objetivo es establecer un procedimiento de actuación ante las posibles situaciones que pudieran constituir acoso laboral en la Administración estatal y en los organismos vinculados o dependientes de ésta.

El protocolo incluye una definición de «acoso laboral» que lo asimila al acoso moral o psicológico en el trabajo o *mobbing*, y que está en conexión con la tipificación penal introducida por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en el artículo 173.1 del Código Penal. Concreta, además, una noción negativa de *mobbing* e incluye un listado de conductas que se pueden considerar o no como acoso laboral.

El procedimiento de actuación ante este tipo de acoso incluye dos fases diferenciadas (con la intervención de un comité asesor multidisciplinar) y un posterior seguimiento y control de las posibles medidas correctoras adoptadas, además de contemplar medidas de actuación preventiva.

Este protocolo deberá ser adaptado por cada departamento u organismo antes del 1 de agosto de 2011.

07/06/2011

### ENTRA EN VIGOR LA PRÓRROGA PARA SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE COTIZACIONES DE LAS EMPRESAS QUE CONTRIBUYAN A LA DISMINUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Dentro de la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012» y con la promulgación del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, se establecieron sistemas de reducción de la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales a aquellas empresas que acreditasen un reducido índice de siniestralidad laboral en su sector de actividad.

En desarrollo de las previsiones contenidas en esta norma, se dictó la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, concretamente, entre otros aspectos, los plazos para la presentación de las solicitudes por parte de las empresas interesadas correspondientes al ejercicio 2009.

Por la Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio, se prorroga hasta el 30 de junio de 2011 la fecha para solicitar por las empresas a las entidades gestoras o mutuas y hasta el 15 de agosto la fecha para su remisión por éstas a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, correspondientes a las reducciones de cotización solicitadas para el ejercicio 2010.

08/06/2011

## **GALICIA CONTARÁ CON UN MAPA DE RIESGOS QUÍMICOS ANTES DE FINAL DE AÑO**

La Consejera de Trabajo y Bienestar social de la Xunta de Galicia, Beatriz Mato, ha anunciado la confección de un mapa de riesgos químicos que estará a disposición de las empresas gallegas antes de finalizar este año.

De esta manera, se podrán identificar las empresas con riesgo químico, los concretos riesgos generados por la utilización de estos productos por cada sector o subsector de la actividad, la concreción de los productos químicos utilizados como materias primas o productos intermedios o finales y el número de trabajadores efectivamente expuestos a riesgos químicos en la región. Se trata de una medida incluida en el Plan Anual 2011 del Instituto de Seguridad e Saúde Laboral (ISSGA), organismo autónomo, creado en 2007 y con personalidad jurídica propia, que actúa como órgano técnico en materia de prevención de riesgos laborales.

08/06/2011

## **LA SEGURIDAD SOCIAL REDUCE DE ENERO A MAYO UN 31% EL GASTO EN PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

Según los datos aportados por la Intervención General de la Seguridad Social, órgano de control interno y de dirección contable de la entidad, durante los cinco primeros meses del presente ejercicio, el gasto en incapacidad temporal ha alcanzado los 1.1614,48 millones de euros frente a los 2.362,57 presupuestados para este mismo período. Esto supone una reducción del gasto en IT por la entidades gestoras y por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en 748,09 millones de euros.

Son las Mutuas las que han gastado 615 millones menos de lo previsto por este concepto, frente a los 132,27 millones de euros menos de lo presupuestado dejado de gastar por las entidades gestoras de la Seguridad Social.

Este ahorro se debe a los acuerdos alcanzados con las Administraciones de las Comunidades Autónomas para mejorar la gestión de las bajas laborales. Por otra parte, la Tesorería General de la Seguridad Social ha procedido a reclamar más de 142 millones de euros a las empresas por compensaciones indebidas en el pago delegado de las prestaciones de IT durante el período 2007-2010.

09/06/2011

## **APROBADO EL DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA NORMATIVA DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto de modificación del reglamento de los procedimientos de regulación de empleo, haciendo efectivo el mandato previsto en la disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Esta norma conjuga, según el Ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, la flexibilidad y adaptabilidad requerida por las empresas con la seguridad demandada por los trabajadores. La norma reglamentaria incluye interesantes modificaciones relativas a la documentación acreditativa de las causas económicas por las que se acude a este procedimiento. Así, y en caso de previsión de pérdidas, la empresa deberá aportar, además de una memoria explicativa, un informe de los criterios utilizados para fundar esta previsión y un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas. Además, las empresas en dificultades que pertenezcan a un grupo empresarial deberán aportar las cuentas anuales del grupo.

Por otra parte, también se exige la redacción de un plan de acompañamiento social, que completará la documentación iniciadora del expediente de las empresas de más de cincuenta trabajadores y en el que se contemplarán medidas para atenuar las consecuencias de la regulación de empleo en los trabajadores afectados, así como las medidas en orden a posibilitar la continuidad del proyecto empresarial, como, por ejemplo, la recolocación de los trabajadores dentro de las empresas del grupo, la movilidad funcional o geográfica, etc. El real decreto concluye con la regulación del procedimiento administrativo en caso de traslados colectivos previsto en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

13/06/2011

## **DÍA MUNDIAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

El Día Mundial contra el Trabajo Infantil, que se celebra, desde 2002, cada 12 de junio, ha estado centrado este año en la erradicación del trabajo infantil peligroso. Según el informe «Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer», publicado por el Programa Internacional para la Erradi-

cación del Trabajo Infantil (IPEC) de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo infantil peligroso constituye una «minoría silenciosa» dentro del trabajo infantil: se considera que cerca de 215 millones de niños trabajan en el mundo, muchos a tiempo completo y que, dentro de éstos, casi 115 millones de niños realizan trabajos considerados peligrosos. Además, se cree que esta cifra ha aumentado un 20% en los últimos cuatro años, lo que conlleva, además, que los adolescentes sufran un elevado número de accidentes laborales en relación con trabajadores en edad adulta.

Este informe, dividido en tres partes, estudia la situación actual del conocimiento existente sobre los niños en trabajos peligrosos y presenta el caso a partir de un nuevo enfoque en el marco de un esfuerzo global más amplio para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

13/06/2011

## **INDUSTRIA PONE A DISPOSICIÓN DE LAS ENTIDADES LOCALES UNA APLICACIÓN INFORMÁTICA PARA LA CONSTITUCIÓN TELEMÁTICA DE EMPRESAS**

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio ha publicado la primera versión de «e-fácil», una nueva aplicación informática integrada en el paquete de soluciones «Plataforma Avanza Local Soluciones» que permitirá a las entidades locales la recepción de facturas electrónicas y la constitución telemática de empresas.

La aplicación permitirá el intercambio entre administraciones públicas de dos de los recursos más utilizados por la Administración General del Estado: el estándar de factura electrónica «facturae» y el Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE), que permite constituir una empresa telemáticamente.

La aplicación está integrada por un módulo para la recepción, validación y tramitación de facturas electrónicas integrado a través de servicios web con los sistemas contables de las administraciones locales, y por la plataforma CIRCE que, desde 2003, permite realizar los trámites (ahora también los de carácter local) para la constitución de sociedades de responsabilidad limitada, SLNE y para constituirse como empresario individual o autónomo.

La aplicación puede descargarse desde la zona de descargas de la Plataforma Avanza Local Soluciones en la página <web: www.planavanza.es/avanzalo-cal.>

14/06/2011

### EL AUMENTO SALARIAL MEDIO SE REDUCE, EN MAYO, AL 2,8%

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha hecho público el Avance de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, en el que se recoge la información actualizada, hasta mayo, relativa a un total de 1.756 convenios que regulan las condiciones laborales, para el presente año, de más de cuatro millones de trabajadores. Más de las dos terceras partes de éstos son convenios de empresa, pero, paradójicamente, sólo «rigen» sobre el 7,4% de los trabajadores frente a los más de tres millones setecientos mil regidos por convenios de ámbito diferente al empresarial.

Hasta el mes pasado, se han registrado 105 convenios nuevos que afectan a 71.132 trabajadores.

De este avance destaca el dato del incremento salarial medio total, que se situó en el 2,8%, dos décimas inferior al registrado hasta abril. Este dato, indican fuentes ministeriales, es el resultado del aumento salarial pactado en los convenios objeto de revisión y que iniciaron su vigencia en años anteriores a 2011. Por su parte, los convenios de nueva suscripción, aunque recogen un incremento inferior (1,95%), no tienen una influencia significativa en el dato del aumento salarial medio total por el reducido número de trabajadores a los que afectan.

15/06/2011

### LOS SINDICATOS MAYORITARIOS OPINAN QUE LA «NO APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS» ES LA PRIMERA CAUSA DE SINIESTRALIDAD LABORAL

El secretario de salud laboral de Comisiones Obreras de Madrid, Carmelo Plaza, ha señalado que el incremento de accidentes mortales registrados entre abril de 2010 y marzo de 2011, en la Comunidad de Madrid, tiene como «primera causa de origen la no aplicación de las medidas preventivas durante el desarrollo de la actividad laboral».

En la misma línea se ha manifestado la secretaria de salud laboral de UGT-Madrid, Rosa Robledano, afirmando que «no puede tolerarse» la cifra de accidentes de trabajo mortales de la Comunidad (45).

En lo que va de año, se han contabilizado 45 accidentes mortales (frente a los 40 que tuvieron lugar en el mismo período de 2010), y en el mes de mayo hubo diez siniestros mortales.

Además, las dos centrales sindicales más representativas han hecho un llamamiento a las Administraciones Públicas para que actúen «con dureza» para el «estricto cumplimiento» empresarial de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

15/06/2011

### PUBLICADO EL DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LEY DE ACCESO A LAS PROFESIONES DE ABOGADO Y PROCURADOR

El BOE ha publicado el Real Decreto por el que se aprueba el desarrollo reglamentario de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los Tribunales. Con el objetivo de mejorar la capacitación profesional de estos colaboradores con la Administración de Justicia y con el fin de dotar a los ciudadanos de una defensa jurídica y una representación técnica de calidad, establece un sistema de formación basado en tres pilares: la realización de un curso formativo específico, el desarrollo de un período de prácticas externas y la realización de una evaluación de la aptitud profesional. Este proceso de capacitación se realizará previamente a la incorporación al correspondiente colegio profesional.

Los cursos formativos, que podrán ser impartidos por Universidades y Escuelas de Práctica Jurídica, creadas por los Colegios de Abogados y homologadas por su Consejo General, deberán comprender 60 créditos ECTS y garantizar adquisición de las competencias exigidas para el ejercicio de cada profesión. Además, estos cursos de formación deberán estar acreditados por los Ministerios de Justicia y Educación conforme a criterios homogéneos de excelencia y conforme al principio de universalidad: deberán ser asequibles para los estudiantes y se garantizará el derecho de acceso a la formación mediante el otorgamiento de becas específicas.

Por otra parte, las prácticas externas, que supondrán 30 créditos adicionales, serán tuteladas por profesionales con, al menos, cinco años de ejercicio y se desarrollarán, total o parcialmente, en juzgados, fiscalías, despachos profesionales, instituciones oficiales o empresas. Este nuevo sistema de formación pretende situar a los futuros abogados y procuradores al mismo nivel de capacitación profesional de sus homólogos europeos y ha sido acogida muy positivamente por todos los profesionales de la Justicia, ya que la formación de estos profesionales en España suponía, hasta ahora, una excepción dentro de un marco europeo sustancialmente homogéneo de servicios legales en el que los nuevos profesionales podrán competir en situación de igualdad en el contexto de un mercado de libre prestación de servicios.

Ambas normas, ley y reglamento, entran en vigor el próximo 31 de octubre.

16/06/2011

### EUROPA ACTUALIZARÁ LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS

La Comisión Europea ha presentado una propuesta para la actualización y mejora de la normativa relativa a la protección de los trabajadores expuestos a campos electromagnéticos. Con esta modificación de la Directiva 2004/40/CE, de 29 de abril de 2004, se pretende optimizar las condiciones laborales de los variados colectivos expuestos a estos riesgos como son: personal sanitario, soldados, trabajadores en líneas de alta tensión, etc.

Esta modificación propone actualizar los límites de exposición previstos en la mencionada Directiva de 2004, teniendo en cuenta las nuevas «evidencias científicas», sobre todo en relación con la exposición del personal hospitalario. La propuesta será remitida en próximas fechas al Parlamento Europeo y al Consejo de Ministros para su estudio y adopción.

16/06/2011

### LA OIT ADOPTA NORMAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado, por primera vez en su historia y en el seno de su 100.ª Conferencia celebrada en Gine-

bra, normas laborales internacionales destinadas a la mejora de las condiciones laborales de las personas dedicadas a trabajos en el ámbito doméstico.

Los delegados asistentes a la Conferencia han aprobado, por amplia mayoría, el «Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos» y la Recomendación que acompaña a éste.

El nuevo Convenio pretende establecer una serie de derechos básicos para todos los trabajadores dedicados a estas tareas, incluyendo la regulación por parte de los Estados de una edad mínima para este desempeño y que éste se realice durante un número de horas de trabajo razonable. También se contempla la necesidad de regular un descanso semanal mínimo de, al menos, 24 horas consecutivas; un límite a los pagos en especie, e información clara sobre los términos y condiciones de trabajo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la sindicación y la negociación colectiva.

Se calcula que, según los datos censales de 117 países, en el mundo, hay al menos 53 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico; cifra que podría incrementarse hasta los 100 millones de personas, al ser una actividad que, en muchas ocasiones, permanece oculta y sin registros, y que podría representar, en los países en vías de desarrollo, entre un 4 y un 12% del trabajo asalariado.

La aprobación de estas normas representa el final de un largo proceso que se inició en marzo de 2008, momento en el que el Consejo de Administración de la OIT decidió incluir este tema de discusión en la agenda del organismo especializado.

17/06/2011

### EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RESPALDA EL «RECORTE SALARIAL» DE LOS FUNCIONARIOS

El Pleno del Tribunal Constitucional ha inadmitido a trámite la cuestión de inconstitucionalidad presentada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa a la redacción dada por el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, a los artículos 22.4 y 25 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010 en los que se preveía una reducción del 5% de las nóminas del sector público en general.

Esta cuestión de inconstitucionalidad tiene origen en una demanda de conflicto colectivo presentada por varios

sindicatos de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre peticionando el mantenimiento de las retribuciones previstas en su convenio colectivo y a la que se adhirieron otros sindicatos de funcionarios al anunciar la Audiencia su intención de plantear la duda al alto tribunal sobre si estas medidas de reducción del déficit podían afectar al contenido esencial del derecho a la libertad sindical regulado en los artículos 7 y 28 de la Constitución.

El Tribunal Constitucional ha inadmitido a trámite la cuestión al entender ésta «notoriamente infundada», indicando que, según la doctrina constitucional, puede «resultar conveniente resolver la cuestión en la primera fase procesal».

17/06/2011

### EL COSTE LABORAL DE LAS EMPRESAS CRECE UN 0,8%

El coste laboral por trabajador y mes alcanza, en el primer trimestre del año, los 2.486,60 euros; incrementándose un 0,8% respecto del mismo período de 2010. De esta cantidad a la que tienen que hacer frente los empresarios por la utilización del factor trabajo, 1.819,62 corresponden a salarios y 666,98 a otros costes; entre los que se incluyen cotizaciones obligatorias, 571,48 euros, y percepciones no salariales y subvenciones y bonificaciones.

El sector con mayor incremento del coste laboral total, con incremento del 2,8% sobre el mismo período de 2010, es la construcción, con un destacable aumento de las horas extraordinarias y, en especial, de las indemnizaciones por despido.

El coste laboral total es superior a la media nacional en Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra, siendo más de 300 euros inferior a la media en Galicia, Canarias y Extremadura.

El mayor incremento interanual se ha producido en la Comunidad Foral de Navarra y en la Comunidad Valenciana con unos incrementos del 3 y 1,9%, respectivamente. Por su parte, en Aragón y Asturias, se produjo un incremento negativo respecto de la media nacional del 0,8 y 1,2%, respectivamente.

20/06/2011

### EL CONSEJO DE MINISTROS REMITE A LAS CORTES LA REFORMA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El Consejo de Ministros ha acordado, en su última reunión, remitir a las Cor-

tes Generales el Proyecto de Ley para la reforma de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, solicitando, además, su tramitación por el procedimiento de urgencia. Este proyecto, remitido a iniciativa del Ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, persigue dos objetivos: convertir el sistema de Inspección de Trabajo en un instrumento más especializado y con mayor capacidad en la lucha contra el fraude, mediante el uso de mejores medios tecnológicos y por la especialización en seguridad y salud de nuevos funcionarios, y dotarle de una organización más adecuada al actual reparto de competencias entre la Administración Laboral del Estado y las Comunidades Autónomas.

En principio, se incrementarán las facultades de los inspectores para luchar, especialmente, contra el fraude en la contratación y en el trabajo de menores.

Por otro lado, se creará una nueva escala de subinspectores de empleo especializados en seguridad y salud laboral, con la que se pretende incrementar las labores inspectoras sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Y, por último, se pretende compatibilizar la unidad del sistema de inspección con el nuevo reparto de competencias sobre la función inspectora entre el Estado y las Comunidades Autónomas, mediante la cooperación multilateral en el seno de una Conferencia sectorial de Inspección de Trabajo; por la creación de una autoridad general que integre a las administraciones autonómicas en la toma de decisiones respecto de cuestiones esenciales del sistema y el incremento de la participación de los agentes sociales a través de la Comisión Consultiva Tripartita.

Destaca el Gobierno la adecuación que tendrá esta reforma con lo aprobado en esta materia en la reciente 100.ª Conferencia de la OIT celebrada en Ginebra (Suiza).

20/06/2011

### APROBADA LA REGULACIÓN DE LA ACTIVIDAD SANITARIA EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El Consejo de Ministros ha aprobado en su última reunión, y a propuesta

conjunta de los titulares de Sanidad y Trabajo, el nuevo real decreto que regulará la actividad sanitaria de los servicios de prevención, con dos objetivos fundamentales: la mejora de la calidad de la actividad sanitaria prestada por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y la homogeneización de las acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores en todo el territorio nacional.

La norma aprobada prevé el establecimiento de unos requisitos mínimos para su autorización administrativa y define las actividades sanitarias que deben garantizar los Servicios de Prevención para mejorar la protección de los trabajadores, intentando corregir determinadas prácticas inadecuadas en este ámbito, como la realización de exámenes médicos no relacionados con los riesgos laborales.

Por otro lado, se potencia la figura del médico especialista en medicina del trabajo, estableciendo la obligatoriedad de incluir en cada servicio un especialista en esta materia como director técnico. Además, se regula el número de trabajadores máximo para fijar una «unidad básica», que incorporará un médico del trabajo y un enfermero de la misma especialidad.

Se desarrolla, así mismo, la regulación de los recursos materiales y el equipamiento de los servicios sanitarios.

Se prevén, por último, medidas de seguimiento, control y calidad de las actuaciones llevadas a cabo por las autoridades sanitarias y el desarrollo de programas de formación, información e investigación en el ámbito de la salud laboral.

20/06/2011

### **PUBLICADA LA REFORMA DEL PROCEDIMIENTO DE IMPOSICIÓN DE SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL**

El BOE de hoy ha publicado el Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, con el que desarrollan las previsiones introducidas por la Ley de Presupuestos Generales para 2010.

Con la publicación de esta norma se complementan y desarrollan las reformas introducidas en la mencionada Ley

de Presupuestos del Estado, que trasladaba a la Tesorería General de la Seguridad Social la competencia para elevar a definitivas las actas de liquidación extendidas por la Inspección y Seguridad Social, así como para resolver las actas de infracción-liquidación extendidas por la comisión de unos mismos hechos, cuya potestad resolutoria correspondió, hasta marzo de 2010, a la propia Inspección.

Con esta modificación, se mantiene la competencia para resolver las actas de infracción y de liquidación de la Inspección de Trabajo «en manos» de la Administración General del Estado y en órganos competentes o dependientes de aquélla, tras la reforma del Sistema de Inspección producido el año pasado, por el que se trasladaron a la Generalidad de Cataluña las funciones y servicios en materia inspectora. A pesar de que este sistema está integrado, a partir de entonces, por funcionarios estatales y autonómicos, la competencia sancionadora sigue reservada exclusivamente a la Administración competente por razón de la materia.

21/06/2011

### **BAJA LA TASA DE SINIESTRALIDAD LABORAL EN EL ÚLTIMO AÑO UN 11%**

Según los datos presentados en la última reunión plenaria del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la tasa de siniestralidad laboral bajó, en el último año, un 11% mientras que los trabajadores con los riesgos profesionales se redujeron en un 1%. La Secretaría de Estado de Empleo, Mari Luz Rodríguez, insistió en que, entre mayo de 2010 y abril de 2011, los accidentes laborales descendieron en todos los sectores productivos, liderando este descenso el sector servicios (con un 10%), seguido de la construcción e industria, con un 9% y un 3% en la agricultura. También se redujeron un 11,8% los accidentes mortales, un 7% los accidentes graves y un 10,9% los leves.

La Secretaría de Estado considera «prácticamente culminados» los objetivos previstos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y agradeció el esfuerzo continuado de todos los agentes implicados.

22/06/2011

### **LA SEGURIDAD SOCIAL ESTABLECE LOS CRITERIOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS POR LAS MUTUAS**

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social ha establecido, por Resolución de 10 de junio de 2011, los criterios y prioridades para el desarrollo de actividades preventivas a desarrollar por las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y conforme a los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2007-2012.

Esta resolución pretende racionalizar los recursos destinados al desarrollo de actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social durante 2011. Estos fondos deberán estar orientados a objetivos como la información y sensibilización de los agentes implicados, el estudio y análisis de las causas de la siniestralidad y la colaboración con la Seguridad Social en el registro de las enfermedades profesionales.

Para lograr estos objetivos, las actividades preventivas se financiarán con un máximo del 0,5% de los ingresos de las Mutuas por cuotas de contingencias profesionales.

23/06/2011

### **EL IMPORTE DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL SUPERA LOS 7.000 MILLONES DE EUROS**

Según las estadísticas hechas públicas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, la nómina mensual de las pensiones contributivas de la Seguridad Social superó, el pasado 1 de junio, los 7.000 millones de euros, produciéndose, así, un incremento del 4,9% respecto del mismo mes de 2010.

La pensión media de jubilación del Sistema de la Seguridad Social alcanzó en esta fecha los 914,95 euros, un 3,5% más que en el año pasado. Por otra parte, la pensión media (que incluye las distintas clases de pensión) se situó en 804,79 euros, lo que supone un incremento interanual del 3,3%.

El número de pensiones contributivas a las que hace frente el Sistema de la Seguridad Social se incrementó en 1,6%, alcanzando la cobertura a más de 8,7 millones de preceptores, más de la mitad pensionistas de jubilación.

28/06/2011

## EL GOBIERNO ANUNCIA MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA EVITAR EL IMPAGO DE HIPOTECAS Y AYUDAS A LAS PYMES

El presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, ha anunciado en su intervención durante el transcurso del debate de política general sobre el estado de la nación varias medidas destinadas a ayudar, por un lado, a las personas que pudieran tener problemas para hacer frente al pago de sus obligaciones hipotecarias, y a las pequeñas y medianas empresas y autónomos, por otro.

Así, el Gobierno tiene previsto aprobar las reformas normativas para subir de los 705 euros actuales hasta 961 euros los ingresos inembargables en ejecuciones hipotecarias, lo que supone elevar el umbral mínimo de inembargabilidad por hipoteca de vivienda del actual 110% del salario mínimo interprofesional al 150%. Además, a este 150% se añadiría un 30% adicional por cada miembro de la familia dependiente económicamente.

Por otra parte, el Consejo de Ministros tiene previsto aprobar, el próximo viernes, un conjunto de medidas, fiscales y laborales, de fomento de la inversión y creación de empleo orientadas a las pequeñas y medianas empresas. Entre las medidas fiscales destaca, la ampliación del número de empresas que se podrán acoger al tipo reducido del Impuesto sobre Sociedades (pasando el primer tramo de base imponible que tributa a este tipo reducido de 120.000 a 300.000 euros), medida que se prevé que beneficie a 40.000 empresas. Además, se eliminará la obligatoriedad del «recurso cameral», se generalizará la libertad de amortización en el Impuesto sobre Sociedades hasta 2015 y se agilizarán las medidas, previstas en la Ley de economía sostenible, para la creación de empresas.

Entre otras medidas anunciadas se encuentran la integración de los nuevos funcionarios en el Régimen General de la Seguridad Social, la transformación en sociedad estatal del ente público Loterías y Apuestas del Estado y la creación también en este tipo social de AE-

NA, permitiendo la entrada de capital privado en ambos.

29/06/2011

## LAS CUENTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL REGISTRAN UN SUPERÁVIT DE MÁS DE 8.150 MILLONES DE EUROS

La Seguridad Social ha registrado, en los cinco primeros meses de 2011, un superávit de 8.152,68 millones de euros, frente a los 9.378,33 millones obtenidos en el mismo período del ejercicio anterior, según la información contable del sistema publicada hoy. Esta cifra supone un 0,75% del Producto Interior Bruto.

Este saldo positivo es la diferencia entre los derechos reconocidos por operaciones no financieras de 50.769,98 millones de euros (que disminuyen un 0,49%) y unas obligaciones reconocidas de 42.617,30 millones de euros (que suponen un crecimiento del 2,34%), en relación con el mismo período del ejercicio de 2010.

Además, y también respecto al mismo período del año anterior, las cotizaciones sociales han disminuido un 1,08%, ascendiendo a 43.621,38 millones de euros, motivado este hecho por un descenso de la cotización de desempleados en un 8,41%. De esta forma, los ingresos por cotizaciones representan, a finales de mayo, el 39,50% de lo previsto para todo 2011. La Seguridad Social prevé ingresar en este ejercicio un total de 110.447,12 millones de euros por este concepto.

El Secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, ha valorado positivamente esta cifra, muy similar a la del año pasado, destacando el esfuerzo realizado por el organismo en el control de la gestión de las incapacidades temporales, la fiscalización sobre los recursos entregados a las Mutuas y otras entidades colaboradoras e, igualmente, en el control de los gastos de gestión y de personal.

29/06/2011

## LOS AGENTES SOCIALES SE OPONEN A LA ELIMINACIÓN DEL TACÓGRAFO EN LAS CARRETERAS INSULARES

Varias asociaciones de usuarios y organizaciones sindicales han mostrado su

desacuerdo con la iniciativa del Ministerio de Fomento, a petición de los empresarios de Canarias y Baleares, de eliminar la obligatoriedad del tacógrafo en los profesionales del transporte en las islas, excepto Mallorca.

Estas organizaciones consideran a este aparato de control, instalado con la finalidad de indicar, registrar y almacenar datos referentes a la marcha de los vehículos de transporte y de fiscalizar los tiempos de trabajo de sus conductores, como un elemento fundamental en la seguridad vial y laboral de los profesionales del sector y, cuya ausencia, evitaría controlar los tiempos de conducción de los trabajadores, lo que incidiría negativamente, a su vez, en la seguridad no sólo de éstos, sino en la de todos los usuarios de las vías terrestres insulares.

Estas reivindicaciones han tenido eco en el informe emitido por la Sección de Viajeros del Consejo Nacional de Transportes Terrestres, contrario a retirar este sistema de control.

29/06/2011

## EL «EFECTO ALMUERZO» COMO CAUSA DE LOS ACCIDENTES LABORALES MORTALES

Según un estudio realizado por la Universidad de Burgos la mayoría de los accidentes laborales mortales se producen durante la hora de la comida. Según los investigadores, en las horas próximas a la comida (entre las 13 y 17 horas) se produce el 18,2% del total de los accidentes de trabajo, frente al 57,3% registrados entre las 9 y 13 horas.

Aunque durante la hora del almuerzo se contabilizan un menor número de accidentes que durante la mañana, la proporción de los accidentes con consecuencias mortales se duplica (un 0,24% frente al 0,1%).

El estudio, basado en el sector de la construcción y realizado con datos recogidos en el período 1990-2002, señala como causas de la sucesión de los accidentes la falta de descanso o el consumo de alcohol o drogas durante los «parones» para el almuerzo.

Además, este fenómeno no distingue entre la edad y experiencia de los trabajadores, ni de estaciones del año o la Comunidad Autónoma en el que se produce.

30/06/2011

## 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. Enmiendas.  
[BOCG 1-7-2011]
- 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. Enmiendas.  
[BOCG 24-6-2011]  
*(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 12-7-2011]  
*(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: Comisión de Trabajo e Inmigración. Aprobación con competencia legislativa plena.  
[BOCG 18-7-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*
- Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.  
Situación actual: Senado. Enmiendas.  
[BOCG 12-7-2011]  
*(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 6-7-2011]  
*(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: Pendiente entrada en el Senado.  
[BOCG 12-7-2011]
- Proyecto de Ley de adaptación normativa a la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.  
Situación actual: Senado.  
[BOCG 12-7-2011]  
*(Puede verse el texto de este proyecto en <http://portaljuridico.lexnova.es>)*
- 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 mayo 2011**
- **Desempleo**
- **Salario mínimo interprofesional**
- **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)**
- **Euribor**

**Índice de Precios de Consumo: Mayo 2011**  
Unidades: Base 2006=100

Adelanto de IPC de JUNIO 2011: 3,2%  
Datos del Instituto Nacional de Estadística

	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	112,476	0	3,5	1,3
Andalucía	112,405	0	3,7	1,4
Aragón	112,875	0	3,4	1,4
Asturias, Principado de	112,976	0,1	3,9	1,5
Baleares, Illes	111,576	0,1	3,1	1,4
Canarias	110,218	0,1	2,9	1,7
Cantabria	112,848	0	3,9	1,2
Castilla y León	112,409	-0,1	3,7	1,3
Castilla-La Mancha	112,316	0	4	1,5
Cataluña	113,455	0	3,5	1,4
Comunitat Valenciana	112,306	0	3,5	1,5
Extremadura	112,26	-0,2	3,6	1,5
Galicia	112,202	0	3,7	1,2
Madrid, Comunidad de	112,19	-0,2	3,3	1,2
Murcia, Región de	112,336	-0,1	3,5	1,3
Navarra, Comunidad Foral de	111,351	0,1	3,3	1,3
País Vasco	112,879	-0,1	3,4	1,2
Rioja, La	112,71	0	3,7	1,4
Ceuta	111,331	0	2,4	1,3
Melilla	112,172	0,1	2,1	0,7

MERCADO LABORAL 1.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	18.151,7	10.059	8.092,7	4.910,2	2.635	2.275,2	59,88	67,43	52,67	21,29	20,76	21,94
Andalucía	2.813,8	1.618	1.195,8	1.187,6	630,9	556,7	59,02	67,49	50,84	29,68	28,05	31,77
Aragón	528	294,6	233,4	115,5	63,3	52,2	57,94	65,21	50,84	17,95	17,69	18,27
Asturias (Principado de)	390,6	210,2	180,4	86,9	44,7	42,1	51,43	57,95	45,55	18,2	17,55	18,94
Baleares (Illes)	424	234,2	189,8	144,1	74,3	69,8	63,17	68,87	57,51	25,36	24,08	26,89
Canarias	782,9	428,8	354	312,4	175,7	136,7	62,48	69,58	55,5	28,52	29,07	27,85
Cantabria	228,9	126,5	102,4	44,8	26,3	18,6	55,4	63,81	47,51	16,37	17,19	15,34
Castilla y León	972,9	552,8	420,1	204,5	103,9	100,6	54,92	62,2	47,86	17,37	15,82	19,33
Castilla-La Mancha	775,5	469,6	305,9	216,1	110,7	105,4	58,16	67,87	48,39	21,79	19,07	25,63
Cataluña	3.099,5	1.675,1	1.424,4	727,6	410	317,7	63,07	70,48	56,02	19,01	19,66	18,23
Comunitat Valenciana	1.887,4	1.048,4	839	599,9	327	272,9	59,58	66,79	52,56	24,12	23,77	24,54
Extremadura	373,6	224,5	149,1	125	65,3	59,6	54,93	64,72	45,39	25,06	22,53	28,57
Galicia	1.080,7	583,8	496,8	226,5	116,9	109,7	54,91	61,64	48,77	17,33	16,68	18,08
Madrid (Comunidad de)	2.861,6	1.522,5	1.339,1	522,1	267,4	254,7	64,24	71,08	57,98	15,43	14,94	15,98
Murcia (Región de)	542,1	310	232,1	192,1	111,9	80,2	61,76	70,46	52,93	26,16	26,53	25,67
Navarra (Comunidad Foral de)	269,6	150	119,6	41,7	21,6	20,1	60,64	67,53	53,88	13,4	12,59	14,39
País Vasco	939,5	505,1	434,4	123,5	64,2	59,3	58,4	64,84	52,39	11,61	11,27	12,01
Rioja (La)	132	74,3	57,7	24,1	13	11,1	59,49	67,29	51,87	15,44	14,88	16,15
Ceuta (Ciudad Autónoma de)	24,2	16,2	8,1	8,7	4,5	4,2	55,33	66,94	42,84	26,43	21,86	34,11
Melilla (Ciudad Autónoma de)	24,8	14,3	10,5	7,2	3,5	3,7	57,29	67,13	48,41	22,48	19,72	25,93

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 mayo de 2011: **4.121.801**  
Datos de junio 2011 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 refieran 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 decimotercera	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
	1,550	1,714	1,92	2,086	2,147	2,144	2,186 (provisional)					

Fuente: INE

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 a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo, de proyectos en colaboración con órganos de la Administración General del Estado [BOE 14-6-2011]  
**Plazo:** 05/07/2011.  
**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.
- Subvenciones en el área de atención a mayores, durante el año 2011 [BOE 14-6-2011]  
**Plazo:** 15/07/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades no gubernamentales sin fin de lucro.
- Ayudas destinadas al fomento de actividades de formación profesional náutico-pesquera [BOE 8-6-2011]  
**Plazo:** 31/03/2012.  
**Beneficiarios:** Asociaciones o entidades de ámbito nacional, legalmente constituidas, que tengan personalidad propia, sin ánimo de lucro.
- Ayudas al desarrollo tecnológico pesquero y acuícola para el año 2011 [BOE 29-6-2011]  
**Plazo:** 30/07/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones de productores pesqueros, cofradías de pescadores y asociaciones empresariales, que ejerzan su actividad principal en el medio marino, pesquero o acuícola, incluyendo la transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura.

### Andalucía

- Ayudas Temporales de garantías públicas para facilitar a las empresas el acceso a la financiación [BOJA 9-6-2011]  
**Plazo:** Finalizará el 15 de noviembre de 2011.  
**Beneficiarios:** Empresas.
- Subvenciones y su convocatoria a PYMES y autónomos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de proyectos de prevención de los riesgos laborales [BOJA 9-6-2011]  
**Plazo:** 11/07/2011.  
**Beneficiarios:** Personas físicas o jurídicas, así como las comunidades de bienes, que ocupen trabajadores por cuenta ajena en los términos definidos.
- Ayudas Temporales de garantías públicas para facilitar a las empresas el acceso a la financiación [BOJA 2-6-2011]  
**Plazo:** Finalizará el 15 de noviembre de 2011.  
**Beneficiarios:** Empresas.
- Subvenciones en las áreas de influencia socioeconómica del Parque Nacional de Doñana y del Parque Nacional de Sierra Nevada para el año 2011 [BOJA 20-6-2011]  
**Plazo:** 21/07/2011.  
**Beneficiarios:** Ayuntamientos. Entidades empresariales y empresarios autónomos. Personas físicas. Instituciones sin fines de lucro.

### Asturias

- Ayudas destinadas a las explotaciones ganaderas, las industrias agroalimentarias y establecimientos de gestión de subproductos, para la mejora de la capacidad técnica de gestión de subproductos de origen animal no destinados al consumo humano (Asturias) [BOPA 8-6-2011]  
**Plazo:** 30/06/2011.  
**Beneficiarios:** Titulares de explotaciones ganaderas.
- Subvenciones públicas para 2011, con destino a la financiación de planes de formación para el empleo dirigidos prioritariamente a los trabajadores/as ocupados/as (Asturias) [BOPA 10-6-2011]  
**Plazo:** 30/06/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadores/as ocupados/as.
- Subvenciones al fomento del empleo y la integración de las personas con discapacidad en la línea de coste salarial (segundo semestre de 2011) (Asturias) [BOPA 27-6-2011]  
**Plazo:** 30/07/2011.  
**Beneficiarios:** Minusválidos.

## Balears, Illes

- Ayudas para el impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E [BOIB 11-6-2011]  
**Plazo:** 30/09/2011.  
**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.
- Ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social a trabajadoras y trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas [BOIB 21-6-2011]  
**Plazo:** 31/12/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadoras y los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, siempre que en el momento de la extinción de sus contratos de trabajo hayan prestado sus servicios en centros de trabajo ubicados en las Illes Balears.
- Ampliación del plazo para presentar solicitudes en el marco de la convocatoria para conceder ayudas públicas para el fomento de las empresas de inserción [BOIB 18-6-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Pequeñas y medianas empresas. Entidades sin ánimo de lucro. Nuevos emprendedores.

## Canarias

- Subvenciones para la puesta en práctica de Programas Experimentales en materia de empleo [BOCanarias 2-6-2011]  
**Plazo:** 17/06/2011.  
**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.
- Ayudas destinadas a las explotaciones ganaderas, las industrias agroalimentarias y establecimientos de gestión de subproductos para la mejora de la capacidad técnica de gestión de subproductos de origen animal no destinados al consumo humano [BOCanarias 15-6-2011]  
**Plazo:** 1 mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de la presente Orden.  
**Beneficiarios:** Titulares de explotaciones ganaderas.

## Castilla-La Mancha

- Ayudas para la mejora de la capacidad técnica de gestión de subproductos de origen animal no destinados al consumo humano (SANDACH) en Castilla-La Mancha [DOCM 15-6-2011]  
**Plazo:** 30/06/2011.  
**Beneficiarios:** Titulares de establecimientos SANDACH.

## Cataluña

- Modifica la Orden TRE/563/2009, de 22 de diciembre, y se abre la convocatoria para la concesión de subvenciones a entidades locales para realizar acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras en situación de desempleo [DOGC 21-6-2011]  
**Plazo:** 15/07/2011.  
**Beneficiarios:** Administraciones públicas de ámbito local y las entidades que estén adscritas o vinculadas con competencia en materia de desarrollo local y de promoción del empleo.
- Convocatoria para el año 2011 para la presentación de solicitudes de subvenciones para los programas de desarrollo local [DOGC 17-6-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Entidades locales de Cataluña, sus organismos autónomos y las entidades con competencia en materia de desarrollo local y de promoción de la ocupación, dependientes o vinculadas a aquéllas y las personas físicas o jurídicas.
- Subvenciones para la realización de acciones de formación de oferta mediante planes formativos en áreas profesionales prioritarias para el año 2011 [DOGC 21-6-2011]  
**Plazo:** 15/07/2011.  
**Beneficiarios:** Centros o entidades de formación públicos o privados, inscritos en el correspondiente registro de centro y entidades de formación del Servicio de Empleo de Cataluña.

## Extremadura

- Subvenciones acogidas al programa de inserción laboral, en colaboración con entidades sin ánimo de lucro, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aprobado mediante el Decreto 90/2008, de 9 de mayo [DOE 6-6-2011]  
**Plazo:** 07/07/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades privadas sin ánimo de lucro.

## Extremadura

- Ayudas 2011/2012 para las Agrupaciones de Defensa Sanitaria Ganaderas (ADSG) y las Agrupaciones de Defensa Sanitaria Apícolas (ADSA) en la Comunidad Autónoma de Extremadura [DOE 8-6-2011]  
**Plazo:** 09/07/2011.  
**Beneficiarios:** ADS que estén reconocidas mediante Resolución de la Dirección General de Explotaciones Agrarias y Calidad Alimentaria.
- Subvenciones públicas en materia de formación de oferta, destinadas a la realización de planes formativos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en el sector de la construcción, en el ámbito de Extremadura [DOE 20-6-2011]  
**Plazo:** 11/07/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas del sector de la construcción, miembros asociados.
- Subvenciones públicas en materia de formación de oferta correspondientes al ejercicio 2011, destinadas a la realización de planes formativos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura [DOE 20-6-2011]  
**Plazo:** 11/07/2011.  
**Beneficiarios:** Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, asociaciones representativas de autónomos.

## Galicia

- Ayudas económicas para la realización de formación práctica en empresas, destinada a alumnos/as de ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional específica de los centros dependientes de la Consellería del Mar [DOG 17-6-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Alumnos/as que estén matriculados/as en las enseñanzas de formación profesional específica en centros de la Consellería del Mar y hayan aprobado todos los módulos profesionales del ciclo formativo.
- Ayudas para fomentar la producción de productos agroalimentarios de calidad de origen animal [DOG 15-6-2011]  
**Plazo:** 30/06/2011.  
**Beneficiarios:** Personas jurídicas asociativas, incluidas las asociaciones o agrupaciones de productores.
- Ayudas a inversiones a bordo de los buques pesqueros para mejorar el rendimiento energético, cofinanciadas con el Fondo Europeo de Pesca [DOG 23-6-2011]  
**Plazo:** 15/06/2011.  
**Beneficiarios:** Propietarios y/o armadores de buques pesqueros.

## Melilla

- Subvenciones destinadas a la realización de Planes de Formación para Trabajadores y Empresarios de Pymes en el marco del Programa Operativo Fondo Social Europeo 2007-2013 de la Ciudad Autónoma de Melilla [BOME 3-6-2011]  
**Plazo:** 15/07/2011.  
**Beneficiarios:** Entidad/es.

## Murcia

- Subvenciones de «Iniciativa Desarrollo Rural en Corporaciones Locales» [BORM 1-6-2011]  
**Plazo:** 22/06/2011.  
**Beneficiarios:** Corporaciones Locales de la Región de Murcia incluidas en los Consejos Comarcales de Empleo.
- Subvenciones destinadas a la realización de acciones de formación, correspondientes a la formación de oferta del ejercicio 2011 [BORM 3-6-2011]  
**Plazo:** 24/06/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadores desempleados.
- Convocatoria del programa de fomento de empleo rural «Consejos Comarcales de Empleo» para 2011 [BORM 18-6-2011]  
**Plazo:** 16/07/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadores.

## Murcia

- Subvenciones a las agrupaciones de productores en los sectores ovino y caprino, y se establece la convocatoria para el año 2011 [BORM 25-6-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Agrupaciones de productores en el sector ovino y caprino (Agrupaciones).

## País Vasco

- Ayudas a las asociaciones y federaciones profesionales y empresariales del sector agrario, pesquero y alimentario de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el marco del Decreto 229/2003, de 30 de septiembre (Programa «Elkartek») [BOPV 1-6-2011]  
**Plazo:** 02/07/2011.  
**Beneficiarios:** Asociaciones y federaciones de desarrollo rural, de agricultura de montaña; asociaciones y federaciones profesionales y empresariales de los sectores agrario, pesquero y alimentario.
- Subvenciones a ayuntamientos, mancomunidades o entidades creadas por ellos y a entidades privadas, para el desarrollo de Programas de Cualificación Profesional Inicial, durante el curso 2011-2012 [BOPV 6-6-2011]  
**Plazo:** 07/07/2011.  
**Beneficiarios:** Ayuntamientos, mancomunidades o entidades creadas por ellos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, entidades privadas.
- Ayudas previstas en el Decreto 298/2002, de 17 de diciembre, por el que se regulan ayudas para la realización de actuaciones referidas al aprendizaje a lo largo de toda la vida [BOPV 16-6-2011]  
**Plazo:** 18/07/2011.  
**Beneficiarios:** Diputaciones Forales; Ayuntamientos y Mancomunidades de Municipios; Agencias de Desarrollo Local y Comarcal, siempre que tengan personalidad jurídica independiente; Sociedades Municipales; Universidades sitas en el País Vasco; Centros pertenecientes a la red de centros integrales de Formación Profesional del País Vasco; Centros de Educación de Personas Adultas sitos en el País Vasco; Entidades sin ánimo de lucro.
- Ayudas, dentro del marco establecido por la Orden por la que se desarrolla el Programa Gauzatu-Turismo, de ayudas a la inversión y a la creación de empresas de especial interés estratégico para el desarrollo turístico, para el ejercicio 2011 [BOPV 15-6-2011]  
**Plazo:** 16/07/2011.  
**Beneficiarios:** Pymes.
- Subvenciones durante el ejercicio 2011 dentro del programa «Fábricas de Creación» [BOPV 24-6-2011]  
**Plazo:** Ver convocatoria.  
**Beneficiarios:** Personas físicas o jurídicas privadas.
- Ayudas establecidas en el Programa de Apoyo a la Modernización de Establecimientos Comerciales, para el ejercicio 2011 [BOPV 29-6-2011]  
**Plazo:** 16/09/2011.  
**Beneficiarios:** Pequeñas y medianas empresas cuya actividad principal, en cuanto al volumen de negocio, sea comercial.

## Rioja, La

- Ayudas destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo [BOR 8-6-2011]  
**Plazo:** 20/06/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando tengan personalidad jurídica propia.
- Subvenciones para el desarrollo de Nuevos Productos, Procesos y Tecnologías en la Comunidad Autónoma de La Rioja [BOR 22-6-2011]  
**Plazo:** 15/07/2011.  
**Beneficiarios:** Agricultores y sus asociaciones, las industrias agroalimentarias y agrarias que tengan condición de PYME y/o terceros, incluidos los centros tecnológicos y las asociaciones u organismos que los gestionen, que dispongan de infraestructura suficiente para llevar a cabo proyectos de I+D+I.

## Valenciana, Comunidad

- Ayudas destinadas a la reconversión de determinadas especies frutícolas [DOCV 1-6-2011]  
**Plazo:** 15/06/2011.  
**Beneficiarios:** Titulares de explotaciones.

### Valenciana, Comunidad

- Ayudas para el fomento de razas autóctonas en extensivo para el ejercicio 2011 en la Comunitat Valenciana. [DOCV 20-6-2011]  
**Plazo:** 30/06/2011.  
**Beneficiarios:** Titulares de explotaciones ganaderas que cumplan con la condición de pequeña y mediana empresa.
- Subvenciones públicas para la realización de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo [DOCV 15-6-2011]  
**Plazo:** 16/07/2011.  
**Beneficiarios:** Trabajadores prioritariamente ocupados.
- Ayudas para el desarrollo de los Talleres de Formación para la Contratación para el ejercicio 2011 [DOCV 15-6-2011]  
**Plazo:** 16/07/2011.  
**Beneficiarios:** Entidades locales. Organizaciones sin fin de lucro.
- Ayudas para fomentar la producción de productos agroalimentarios de calidad de origen animal, reguladas por la Orden de 18 de julio de 2008 [DOCV 21-6-2011]  
**Plazo:** 30/06/2011.  
**Beneficiarios:** Personas jurídicas asociativas del ámbito agrario, incluidas las asociaciones o agrupaciones de productores, que apliquen programas de producción de calidad.
- Subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para desempleados con discapacidad, para el período 2011-2012 [DOCV 23-6-2011]  
**Plazo:** 14/07/2011.  
**Beneficiarios:** Corporaciones locales de la Comunitat Valenciana y las entidades dependientes o vinculadas a éstas, entidades, entidades sin ánimo de lucro.
- Subvenciones públicas destinadas a la integración sociolaboral de trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción y en empresas ordinarias de trabajo para el ejercicio 2011 [DOCV 23-6-2011]  
**Plazo:** 31/10/2011.  
**Beneficiarios:** Empresas de Inserción, otras empresas.

Revista de

---

# Información Laboral

---

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

## NACIONALES

---

### (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

#### BOE 01-06-2011

- Resolución de 20 de mayo de 2011. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, **IL 2386/2011**
- Resolución de 5 de mayo de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, **IL 2387/2011**
- Resolución de 26 de mayo de 2011. Ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas, **IL 2388/2011**
- Ocio educativo y animación sociocultural. Acta de mediación, **IL 2165/2011**
- Disa Corporación Petrolífera, S.A. Convenio colectivo, **IL 2168/2011**
- Sociedad General de Autores y Editores (SGAE). Convenio colectivo, **IL 2169/2011**

#### BOE 02-06-2011

- Ley 14/2011, de 1 de junio. De la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, **IL 2447/2011**

#### BOE 04-06-2011

- Real Decreto 777/2011, de 3 de junio. Estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración, **IL 2451/2011**
- Recuperación de residuos y materias primas secundarias. Corrección de errores del Acuerdo de formación continua, **IL 2226/2011**

#### BOE 07-06-2011

- Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio. Prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, **IL 2499/2011**
- Industria salinera (Convenio colectivo). Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2239/2011**
- Cargill, SLU, centros de Barcelona, Sant Cugat del Vallés, Reus, Puebla de la Calzada, La Roda, Marchena y Zaragoza. Convenio colectivo, **IL 2245/2011**
- Compañía Trasmediterránea, S.A., personal de tierra. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2246/2011**
- Exide Technologies, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2247/2011**

#### BOE 08-06-2011

- Real Decreto 643/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Energía y agua que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2474/2011**
- Real Decreto 642/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Comercio y marketing que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2475/2011**
- Real Decreto 644/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Edificación y obra civil que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2476/2011**
- Real Decreto 645/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Administración y gestión y actualización de los certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1210/2009, **IL 2477/2011**
- Real Decreto 646/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Industrias alimentarias y actualización del certificado de profesionalidad establecido como anexo I en el Real Decreto 1380/2009, **IL 2478/2011**
- Industria salinera (Acuerdo sectorial). Acuerdo sectorial, **IL 2262/2011**

#### BOE 09-06-2011

- Real Decreto 682/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria y actualización de los certificados de profesionalidad del RD 1375/2008, RD 1965/2008 y RD 1211/2009, **IL 2479/2011**
- Real Decreto 683/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Electricidad y electrónica y actualización del certificado de profesionalidad establecido como Anexo III en el RD 1214/2009, **IL 2480/2011**
- Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo y actualización del certificado del RD 1376/2008 y RD 1256/2009, **IL 2481/2011**
- Pastas alimenticias. Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo, **IL 2287/2011**

#### BOE 10-06-2011

- Real Decreto 686/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Informática y comunicaciones que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2485/2011**

- Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Actividades físicas y deportivas y actualización del certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009, **IL 2486/2011**
- Real Decreto 712/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Artes gráficas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2487/2011**
- Real Decreto 714/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Vidrio y cerámica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2488/2011**

**BOE 11-06-2011**

- Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio. Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, **IL 2491/2011**

**BOE 14-06-2011**

- Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, **IL 2492/2011**
- Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., tripulantes de cabina de pasajeros. Laudo arbitral, **IL 2348/2011**
- V2 Complementos Auxiliares, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2347/2011**

**BOE 16-06-2011**

- Real Decreto 775/2011, de 3 de junio. Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, **IL 2493/2011**
- Instalaciones deportivas y gimnasios. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2371/2011**
- Minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2372/2011**
- Cargotec Iberia, S.A. Convenio colectivo, **IL 2385/2011**
- European Air Transport Leipzig GMBH, Sucursal en España. Convenio colectivo, **IL 2383/2011**
- General Óptica, S.A. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2384/2011**
- Grupo Sogecable. Acta, **IL 2382/2011**
- Translimp Contract Services, S.A. Convenio colectivo, **IL 2381/2011**

**BOE 17-06-2011**

- Real Decreto 684/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2494/2011**
- Ley 4/2010, de 27 de diciembre. Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2011, **IL 4326/2010**

**BOE 20-06-2011**

- Real Decreto 713/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Industrias extractivas y actualiza determinados certificados establecidos en el Real Decreto 1217/2009, **IL 2524/2011**
- Real Decreto 715/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Instalación y mantenimiento y actualiza determinados certificados establecidos en el Real Decreto 1375/2009, **IL 2706/2011**
- Real Decreto 717/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Madera, mueble y corcho que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2707/2011**
- Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Convenio colectivo, **IL 2395/2011**
- Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A., antes sólo personal de tierra. Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 2411/2011**
- Kiabi España KSCE, S.A. Convenio colectivo, **IL 2412/2011**

**BOE 21-06-2011**

- Real Decreto 772/2011, de 3 de junio. Modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, **IL 2527/2011**

**BOE 22-06-2011**

- Resolución de 10 de junio de 2011. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011, **IL 2529/2011**

**BOE 23-06-2011**

- Real Decreto 719/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Química y actualiza el certificado de profesionalidad establecido como anexo III en el Real Decreto 1970/2008, **IL 2535/2011**
- Real Decreto 720/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2536/2011**
- Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Servicios socioculturales y a la comunidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I y II en el Real Decreto 1379/2008, **IL 2537/2011**
- Real Decreto 722/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Textil, confección y piel que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2538/2011**

- Real Decreto 723/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Transporte y mantenimiento de vehículos que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2539/2011**
- Real Decreto 725/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, **IL 2540/2011**

**BOE 24-06-2011**

- Resolución de 3 de junio de 2011. Aplicación de la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, **IL 2543/2011**
- Resolución de 3 de junio de 2011. Casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores, **IL 2544/2011**

**BOE 27-06-2011**

- Renault España Comercial, S.A. (RECSA). Convenio colectivo, **IL 2520/2011**

**BOE 28-06-2011**

- Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. Convenio colectivo, **IL 2555/2011**

**BOE 30-06-2011**

- Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo. Establecimiento de dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Sanidad, **IL 2711/2011**
- Resolución de 22 de junio de 2011. Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la mejora de la negociación colectiva, **IL 2712/2011**

AUTONÓMICOS

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

**BOA 06-06-2011**

- Fundación Disminuidos Físicos de Aragón. Convenio colectivo, **IL 2235/2011**

**BOA 07-06-2011**

- Orden de 14 de abril de 2011. Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación regulado por el Real Decreto 1224/2009 (Aragón), **IL 2472/2011**

**BOA 13-06-2011**

- Monitores de comedores escolares de colegios públicos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2312/2011**

**BOA 20-06-2011**

- Agencia Aragonesa de Noticias, S.L. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2409/2011**

**BOA 21-06-2011**

- Administración de Justicia de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, personal funcionario. Calendario laboral, **IL 2433/2011**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

**BOPA 02-06-2011**

- Casal Asturleonese, SL; Casle Alquiler, SL y Casle Postventa, SL. Acta de mediación, **IL 2198/2011**

- Celuisma, SA, Hotel Marsol. Acta de mediación, **IL 2196/2011**

**BOPA 03-06-2011**

- ArcelorMittal España, S.A. Acta de mediación, **IL 2211/2011**
- General de Bombeo de Hormigón, SL, (GEBOMSA). Acta de mediación, **IL 2212/2011**
- Makro Autoservicio Mayorista, SA. Acta de mediación, **IL 2213/2011**
- Mantequerías Arias, S.A., centros de Arriendas y Vegalencia. Acta de mediación, **IL 2214/2011**
- Ocio Majorero, SA. Acta de mediación, **IL 2215/2011**

**BOPA 06-06-2011**

- Hoteles y Turismo del Principado, SAU. Acta de mediación, **IL 2237/2011**

**BOPA 07-06-2011**

- Aguas de Fuensanta, S.A. Acta de mediación, **IL 2249/2011**
- Esmena, S.A., centro de Gijón. Acta de mediación, **IL 2250/2011**
- Lacera Empresa de Limpieza, S.A., Lacera Servicios y mantenimiento, S.A.; Eulen, S.A., Clece, S.A. Itma, S.A., Seralia, S.A. y Jofrasa. Acta de mediación, **IL 2251/2011**
- Schindler, S.A. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2248/2011**

**BOPA 08-06-2011**

- Fabricantes de sidra. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2263/2011**
- Fabricantes de sidra. Convenio colectivo, **IL 2264/2011**

**BOPA 10-06-2011**

- Administración del Principado de Asturias, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2306/2011**
- Thyssenkrupp Norte, S.A. Acta de mediación, **IL 2307/2011**

**BOPA 14-06-2011**

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2349/2011**

**BOPA 16-06-2011**

- Minerales y Productos Derivados, S.A., mina Moscona y mina Emilio. Convenio colectivo, **IL 2377/2011**

**BOPA 17-06-2011**

- Astilleros Gondán, S.A. Convenio colectivo, **IL 2391/2011**
- Schindler, S.A. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2392/2011**

**BOPA 20-06-2011**

- Ayuntamiento de Amieva (personal laboral y funcionario). Convenio colectivo, **IL 2400/2011**

**BOPA 23-06-2011**

- Carpinterías, ebanisterías y varios. Calendario laboral, **IL 2454/2011**
- Carpinterías, ebanisterías y varios. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2455/2011**
- Comercio en general. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2456/2011**
- Escapark Estacionamiento, S.L. Acta de mediación, **IL 2463/2011**
- Supercash Avilés, S.L.U. Acta de mediación, **IL 2462/2011**

**BALEARS, ILLES**

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ILLES BALEARS)

**BOIB 02-06-2011**

- Decreto 49/2011, de 20 de mayo. Regulación del Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, **IL 2448/2011**
- Decreto 55/2011, de 20 de mayo. Regulación de la estructura organizativa del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, **IL 2449/2011**

**BOIB 04-06-2011**

- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2011. Calendario de fiestas para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, **IL 2452/2011**
- Servicio de Ports de les Illes Balears. Convenio colectivo, **IL 2228/2011**

**BOIB 11-06-2011**

- Asamblea Balear de Cruz Roja Española, personal laboral. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2317/2011**
- Ferrocarril de Sóller, S.A. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2316/2011**

**BOIB 20-06-2011**

- Decreto 10/2011, de 18 de junio. Composición del Gobierno y se establece la estructura de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, **IL 2526/2011**

**BOIB 21-06-2011**

- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Convenio colectivo, **IL 2435/2011**

**BOIB 23-06-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2453/2011**

**CANARIAS**

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

**BOCanarias 01-06-2011**

- Decreto 131/2011, de 17 de mayo. Intensidades de protección de los servicios y criterios para determinar las compatibilidades e incompatibilidades entre las prestaciones de atención a la dependencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, **IL 2394/2011**

**BOCanarias 09-06-2011**

- Decreto 122/2011, de 17 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias y se regulan los procedimientos para la inscripción y/o acreditación de las entidades y centros de formación, **IL 2501/2011**

**CANTABRIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

**BOCantabria 10-06-2011**

- Comercio de materiales de construcción. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2296/2011**
- Astilleros de Santander, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2309/2011**

**BOCantabria 21-06-2011**

- Emilio Bolado, S.L. - Aglomerados de Cantabria, S.A., UTE Corona. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2431/2011**

**BOCantabria 24-06-2011**

- Agrario. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2495/2011**

**BOCantabria 27-06-2011**

- Emilio Bolado, S.L. - Aglomerados de Cantabria, S.A., UTE Corona. Corrección de errores, **IL 2521/2011**

**BOCantabria 29-06-2011**

- Evobús Ibérica, S.A., centro de Sámano en Castro Urdiales. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2569/2011**
- Nueva Papelera del Besaya, S.L. Acta de mediación, **IL 2568/2011**
- Suelo Industrial de Cantabria, S.L. (SICAN, S.L.). Adhesión al Convenio colectivo, **IL 2570/2011**

**BOCantabria 30-06-2011**

- Ascan-Geaser Santander Viva y Limpia UTE. Convenio colectivo, **IL 2587/2011**

**CASTILLA Y LEÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

**BOCYL 08-06-2011**

- Unión sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León. Convenio colectivo, **IL 2277/2011**

**BOCYL 09-06-2011**

- Orden FAM/763/2011, de 6 de junio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, cálculo de la capacidad económica y medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, **IL 2482/2011**

**BOCYL 23-06-2011**

- Resolución de 9 de junio de 2011. Contenido de los servicios de promoción de la autonomía personal (Castilla y León), **IL 2541/2011**

**BOCYL 28-06-2011**

- Decreto 2/2011, de 27 de junio. Reestructuración de Consejerías (Castilla y León), **IL 2708/2011**

**CASTILLA-LA MANCHA**

(DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA)

**DOCM 07-06-2011**

- Comisiones Obreras. Convenio colectivo, **IL 2259/2011**

**DOCM 27-06-2011**

- Decreto 69/2011, de 27 de junio de 2011. Establecimiento de la estructura de la Administración Regional (Castilla-La Mancha), **IL 2545/2011**

**CATALUÑA**

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

**DOGC 08-06-2011**

- Empleados de notarías. Acuerdo de adhesión al Convenio, **IL 2268/2011**

**DOGC 09-06-2011**

- Decreto 352/2011, de 7 de junio. Reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo (Cataluña), **IL 2484/2011**

**DOGC 10-06-2011**

- Fundació Privada Can Codina. Acuerdo, **IL 2301/2011**

**DOGC 21-06-2011**

- Orden EMO/123/2011, de 15 de junio. Procedimiento de autorización y actividad de las agencias de colocación en Cataluña, **IL 2528/2011**
- Masas congeladas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2418/2011**

**DOGC 30-06-2011**

- Laboratorios fotográficos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2586/2011**

**EXTREMADURA**

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

**DOE 02-06-2011**

- Decreto 96/2011, de 27 de mayo. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2012, **IL 2450/2011**

**DOE 07-06-2011**

- Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo, **IL 2240/2011**
- Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2257/2011**

**DOE 13-06-2011**

- Ayuntamiento de Torreorgaz, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2322/2011**
- Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2323/2011**

**DOE 16-06-2011**

- Orden de 23 de mayo de 2011. Se crea el fichero de datos de carácter personal de trabajadores expuestos a amianto o materiales que lo contengan, gestionado por la Consejería de Sanidad y Dependencia, **IL 2506/2011**
- Construcción y obras públicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2373/2011**

**DOE 21-06-2011**

- Industrias de la madera. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2419/2011**

**DOE 27-06-2011**

- Transporte de mercancías por carretera. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2510/2011**

**DOE 28-06-2011**

- Servicio Extremeño de Salud, personal funcionario y laboral. Pacto, **IL 2552/2011**

- Servicio Extremeño de Salud, personal funcionario y laboral. Pacto, **IL 2554/2011**

**DOE 30-06-2011**

- Campo. Convenio colectivo, **IL 2575/2011**
- Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL). Modificación del Convenio colectivo, **IL 2581/2011**

**GALICIA**

(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

**DOG 09-06-2011**

- Decreto 106/2011, de 19 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación para el Empleo y procedimiento para la inscripción y acreditación de los centros y entidades que impartan formación para el empleo (Galicia), **IL 2483/2011**

**DOG 16-06-2011**

- Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. Convenio colectivo, **IL 2378/2011**

**DOG 22-06-2011**

- Empresas organizadoras del juego del bingo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2436/2011**

**DOG 28-06-2011**

- Actividad arqueológica. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2557/2011**

**MADRID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

**BOCM 04-06-2011**

- Industrias transformadoras de plásticos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2223/2011**
- Oficinas de importación y exportación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2224/2011**
- Torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2225/2011**
- Incatema, Sociedad Limitada. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2230/2011**
- Información, Control y Planificación, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2232/2011**
- Transmol Logística, S.L.U. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2233/2011**

**BOCM 11-06-2011**

- Protésicos dentales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2313/2011**
- Robert Bosch España, Fábrica de Madrid, Sociedad Anónima, personal de la antigua Robert Bosch Española. Convenio colectivo, **IL 2320/2011**

**BOCM 13-06-2011**

- Almacenistas de patatas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2328/2011**

- Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2327/2011**

**BOCM 17-06-2011**

- Decreto 11/2011, de 16 de junio. Número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, **IL 2514/2011**

**BOCM 18-06-2011**

- Faurencia Automotive España, Sociedad Limitada. Acta de mediación, **IL 2405/2011**
- Gicalla, Sociedad Anónima Unipersonal. Acta de mediación, **IL 2403/2011**
- Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A., con excepción del personal de la antigua «Robert Bosch Española, Sociedad Anónima». Convenio colectivo, **IL 2410/2011**
- Sociedad Anónima de Construcciones Industriales. Acta de mediación, **IL 2414/2011**
- Sufi, Sociedad Anónima, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza pública viaria y jardinería de Soto del Real. Acta de mediación, **IL 2408/2011**
- Valeo Sistemas Eléctricos, S.L. Acta de mediación, **IL 2401/2011**

**BOCM 23-06-2011**

- Comercio de óptica al detalle y talleres anejos. Convenio colectivo, **IL 2459/2011**
- Hotel Príncipe Pío, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2466/2011**

**BOCM 25-06-2011**

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 2504/2011**
- Industrias transformadoras de plásticos. Convenio colectivo, **IL 2502/2011**
- Armacentro, Sociedad Anónima. Acta de mediación, **IL 2519/2011**
- Ferroser, Sociedad Anónima. Acta de mediación, **IL 2518/2011**

**BOCM 28-06-2011**

- Clece, Sociedad Anónima. Acta de mediación, **IL 2567/2011**

**BOCM 30-06-2011**

- Api-Movilidad, Conservación Obras Zona-3. Acta de mediación, **IL 2612/2011**
- Garbialdi, Sociedad Anónima Laboral. Acta de mediación, **IL 2611/2011**

**MURCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

**BORM 01-06-2011**

- Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2167/2011**

- Ayuntamiento de Cartagena, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2171/2011**

**BORM 03-06-2011**

- J. García Carrión, S.A., centro de Jumilla. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2210/2011**

**BORM 07-06-2011**

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2242/2011**
- Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2241/2011**
- Cementos La Cruz, S.L. Convenio colectivo, **IL 2253/2011**
- TRAGSA, Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales. Convenio colectivo, **IL 2252/2011**

**BORM 11-06-2011**

- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM). Convenio colectivo, **IL 2325/2011**

**BORM 14-06-2011**

- Industria de aserrío y fabricación de envases de madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2332/2011**

**BORM 22-06-2011**

- Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2440/2011**

**BORM 27-06-2011**

- Residencia de Ancianos San José y San Enrique, centro de Cieza. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2522/2011**

**BORM 28-06-2011**

- Decreto del Presidente de la Comunidad Autónoma n.º 12/2011, de 27 de junio. Reorganización de la Administración Regional (Murcia), **IL 2709/2011**

**NAVARRA**

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

**BON 02-06-2011**

- Thyssenkrupp Elevadores, S.A., Pamplona. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2199/2011**

**BON 03-06-2011**

- Transporte sanitario. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2200/2011**

**BON 07-06-2011**

- Dornier, S.A. Convenio colectivo, **IL 2260/2011**

**BON 13-06-2011**

- Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2315/2011**
- Casa de Misericordia, Pamplona. Convenio colectivo, **IL 2318/2011**
- Editora Independiente de Medios de Navarra, S.A., de Berrioplano. Convenio colectivo, **IL 2319/2011**

**BON 14-06-2011**

- BSH Electrodomésticos España, S.A., centro de Huarte. Convenio colectivo, **IL 2345/2011**

**BON 17-06-2011**

- Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2389/2011**
- Parque de la Naturaleza de Navarra, S.A. de Arguedas, Senda viva. Convenio colectivo, **IL 2393/2011**

**BON 20-06-2011**

- Fundación Teatro Gayarre de Pamplona. Convenio colectivo, **IL 2416/2011**

**BON 21-06-2011**

- Sarriópapel y Celulosa, S.A., de Leizta. Convenio colectivo, **IL 2434/2011**

**BON 22-06-2011**

- Orden Foral 232DEP/2011, de 9 de junio. Se modifica el calendario para 2011 de los domingos y festivos de apertura autorizada de los establecimientos comerciales (Navarra), **IL 2705/2011**

**BON 24-06-2011**

- Asociación Tele-Taxi San Fermín. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2496/2011**

**BON 27-06-2011**

- Comercio de ganadería. Convenio colectivo, **IL 2500/2011**

**BON 29-06-2011**

- Ardovries España, S.A., centro de Marcilla. Convenio colectivo, **IL 2572/2011**
- Casa de Misericordia, Pamplona. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2571/2011**

**PAÍS VASCO**

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

**BOPV 02-06-2011**

- Orden de 18 de mayo de 2011. Programa Gauzatu-Implantaciones Exteriores, de impulso a la creación y desarrollo de implantaciones de empresas vascas en el exterior, **IL 2498/2011**

**BOPV 07-06-2011**

- Orden de 12 de mayo de 2011. Actualización de los importes del régimen de ayudas al cese anticipado de la actividad agraria en la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2011, **IL 2473/2011**

**RIOJA, LA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

**BOR 08-06-2011**

- Ayuntamiento de Lardero (La Rioja), personal funcionario. Acuerdo, **IL 2279/2011**
- Ayuntamiento de Lardero (La Rioja), personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2280/2011**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicios de limpieza pública, recogida de basuras, limpieza de alcantarillado, talleres y oficinas de Logroño. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2278/2011**

**BOR 10-06-2011**

- Industrias vinícolas y alcoholeras. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2299/2011**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública de Calahorra y recogida de basuras urbanas de Calahorra, Alfaro, Rincón de Soto, Aldeanueva de Ebro y Pradejón. Convenio colectivo, **IL 2303/2011**

**BOR 13-06-2011**

- Orden 24/2011, de 2 de junio. Se realiza convocatoria pública para la participación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Riojano del Trabajo Autónomo, **IL 2508/2011**

**BOR 15-06-2011**

- Decorex Protección Solar, S.L., de Haro. Convenio colectivo, **IL 2360/2011**

**BOR 17-06-2011**

- Resolución de 13 de junio de 2011. Calendario de festivos laborales para el año 2012 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 2523/2011**

**BOR 28-06-2011**

- Decreto del Presidente 3/2011, de 27 de junio. Modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de La Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 2710/2011**

**VALENCIANA, COMUNIDAD**

(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA)

**DOCV 22-06-2011**

- Decreto 5/2011, de 21 de junio. Determinación de las consellerías en que se organiza la administración de la Generalitat (Valenciana, Comunidad), **IL 2530/2011**

**DOCV 23-06-2011**

- Orden 19/2011, de 21 de junio. Adaptación de distintas órdenes de fomento de empleo al artículo 57 del Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 (Valenciana, Comunidad), **IL 2542/2011**
- Empleados de notarios del territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2458/2011**

**DOCV 27-06-2011**

- Decreto 75/2011, de 24 de junio. Estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, **IL 2546/2011**
- Aseguramiento Técnico de la Calidad, S.A. (ATEC-SA), centros de Gandia, Alzira y Alcoi. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2534/2011**

**DOCV 28-06-2011**

- Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2547/2011**
- Foods & Services, S.A. (Foster's Hollywood). Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2556/2011**

**DOCV 29-06-2011**

- Comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia. Convenio colectivo, **IL 2559/2011**

PROVINCIALES

**ÁLAVA**

(BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA)

**BOTHA 08-06-2011**

- Comercio de alimentación. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2266/2011**

**BOTHA 13-06-2011**

- Comercio del mueble. Convenio colectivo, **IL 2314/2011**

**BOTHA 29-06-2011**

- Ikarus Aircraft Services, S.A. Convenio colectivo, **IL 2574/2011**

**ALBACETE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

**BOP 08-06-2011**

- De los/as trabajadores/as del Consorcio Provincial de Consumo. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2284/2011**

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Villarrobledo. Convenio colectivo, **IL 2286/2011**

**BOP 22-06-2011**

- Industrias de ebanistería, carpintería y afines. Calendario laboral, **IL 2442/2011**
- Ayuntamiento de Higuera, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2444/2011**
- Consorcio del Museo Municipal de la Cuchillería de Albacete. Convenio colectivo, **IL 2446/2011**

**ALICANTE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE ALICANTE)

**BOP 06-06-2011**

- Urbaser, S.A., limpieza pública, recogida de basuras domiciliarias, residuos industriales, riego y limpieza de Elche. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2236/2011**

**BOP 09-06-2011**

- Mayoristas de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2289/2011**
- Oficinas y despachos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2288/2011**

**BOP 14-06-2011**

- Almacenistas e importadores de madera. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2329/2011**
- Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2334/2011**
- Comercio de curtidos y artículos para el calzado. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2335/2011**
- Comercio de vidrio y cerámica. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2331/2011**
- Comercio minorista, mayorista y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2333/2011**
- Industria, comercio, talleres y fabricación de óptica. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2330/2011**
- Industria y comercio vinícolas. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2336/2011**
- Eysa- Auplaza U.T.E. Alicante, servicios de estacionamiento regulado de vehículos y de retirada, inmovilización y depósito de vehículos de Alicante. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2354/2011**

**BOP 20-06-2011**

- Hermanos López Lloret, S.A., Villajoyosa. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2399/2011**
- Ute Urbahomar, Planta de selección y tratamiento de residuos sólidos urbanos del Baix Vinalopó, Elche. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2417/2011**

**BOP 21-06-2011**

- Tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2420/2011**

**BOP 29-06-2011**

- Hilos, cuerdas y redes, fábricas, excepto Villajoyosa. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2561/2011**
- Marroquinería y similares. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2560/2011**
- Ingeniería Urbana, S.A., servicios de recogida y tratamiento de residuos sólidos urbanos, limpieza pública, recogida de escombros y servicios complementarios de Alicante. Convenio colectivo, **IL 2566/2011**

**ALMERÍA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE ALMERÍA)

**BOP 15-06-2011**

- Ayuntamiento de Carboneras, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2366/2011**
- Ayuntamiento de Carboneras, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2367/2011**
- Urbaser, S.A., limpieza pública, riegos y baldeos, recogida de residuos sólidos, limpieza y conservación de playas y gestión del vertedero de Almería. Convenio colectivo, **IL 2368/2011**

**BOP 23-06-2011**

- Canteras y serrerías de mármol. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2461/2011**
- Eurolimp, S.A., Hospital La Inmaculada Huércal-Overa. Convenio colectivo, **IL 2464/2011**

**ÁVILA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE ÁVILA)

**BOP 10-06-2011**

- Cintra Aparcamientos, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2300/2011**
- Dornier, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2297/2011**

**BARCELONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA  
DE BARCELONA)

**BOP 02-06-2011**

- Ayuntamiento d' Esparreguera, personal laboral y funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2190/2011**
- Cazcarra, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2189/2011**

**BOP 03-06-2011**

- Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., servicios de recogida de residuos sólidos, urbanos, lavado y mantenimiento de contenedores, recogida de muebles y transporte a vertedero, en Papiol y servicios exteriores de lavado y mantenimiento de contenedores en otros municipios. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2219/2011**
- Urbaser, S.A., servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria del municipio del Prat de Llobregat. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2218/2011**
- UTE Santa Coloma de Gramenet (Fomento de Construcciones y Contratas, SA i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA), servicio de limpieza viaria, recogida de basuras y otros servicios de Santa Coloma de Gramenet. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2217/2011**

**BOP 06-06-2011**

- Cespa, S.A., servicio de recogida de residuos de Caldes de Montbui. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2231/2011**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), servicios de limpieza pública y recogida de basuras domiciliarias de Mataró. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2229/2011**

**BOP 07-06-2011**

- Servitar, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2261/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Ajuntament de Taradell, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2270/2011**

**BOP 10-06-2011**

- Ayuntamiento de Sitges, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2302/2011**

**BOP 14-06-2011**

- Distribuidores mayoristas de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2339/2011**
- Supermercados y autoservicios de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2338/2011**
- ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL. Convenio colectivo, **IL 2337/2011**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza viaria y recogida de basuras de Manresa. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2342/2011**
- Grupo Seda, La Seda de Barcelona, S.A., centros de Barcelona y del Prat; Catalana de Polimers, S.A.; Sedapet, S.L.; Viscoseda Barcelona, S.L. y UTE La Seda-Courtaulds. Sentencia, **IL 2344/2011**
- Leventon, S.A., centro de Sant Esteve de Sesrovières. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2341/2011**
- Schott Ibérica, S.A. (División Atevi), centro de Sant Adrià del Besòs. Prórroga del Convenio colectivo, **IL 2340/2011**

**BOP 15-06-2011**

- Fabricantes de galletas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2356/2011**
- Fabricantes de galletas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2357/2011**

**BOP 16-06-2011**

- Consignatarias de buques. Convenio colectivo, **IL 2376/2011**
- Concesionaria Barcelonesa, S.A., recogida de basuras de Arenys de Mar. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2379/2011**

**BOP 20-06-2011**

- Ayuntamiento de Caldes de Montbui, personal funcionario. Acuerdo, **IL 2402/2011**
- Ayuntamiento de Caldes de Montbui, personal funcionario. Prórroga del Acuerdo, **IL 2404/2011**
- Ayuntamiento de San Feliu de Codines, personal funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2407/2011**
- Metaldyne Internacional Spain, S.L. Convenio colectivo, **IL 2406/2011**

**BOP 21-06-2011**

- Ayuntamiento de Cubelles, personal laboral. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2429/2011**
- Ayuntamiento de Sant Feliu de Codines, personal laboral. Acta que modifica el Convenio colectivo, **IL 2427/2011**
- DMI Automotive Spain, SLU. Convenio colectivo, **IL 2425/2011**
- Grupo General Cable Sistemas, S.A., centro de Abrebra. Convenio colectivo, **IL 2423/2011**

**BOP 22-06-2011**

- Ayuntamiento de Cubelles, personal funcionario. Modificación del Acuerdo regulador, **IL 2445/2011**

**BOP 23-06-2011**

- Abertis Logística, S.A. Acuerdo de adhesión, **IL 2470/2011**
- Ayuntamiento de Begues, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2467/2011**

**BOP 27-06-2011**

- Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA), Centro de trabajo de San Sadurní D'Anoia. Convenio colectivo, **IL 2513/2011**

**BOP 28-06-2011**

- Nissan Motor Ibérica, S.A., centro de Distribución de Unidades-NDS.B. Convenio colectivo, **IL 2548/2011**

**BOP 29-06-2011**

- Aquaguest Services Company, SA. Convenio colectivo, **IL 2564/2011**
- Comida Sana Mediterránea, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2565/2011**

**BOP 30-06-2011**

- Decotec Printing, S.A. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2582/2011**

**BURGOS**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

**BOP 02-06-2011**

- Agropecuario. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2181/2011**
- Agropecuario. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2182/2011**

**BOP 22-06-2011**

- Industria de hostelería. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2437/2011**

**BOP 23-06-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 2457/2011**

**CÁDIZ**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ)

**BOP 02-06-2011**

- Pompas fúnebres. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2183/2011**

**BOP 07-06-2011**

- Pelsaba, S.L. Convenio colectivo, **IL 2254/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, de Guadalcaçin y Colonia Agrícola Monte Algaida. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2271/2011**

**BOP 14-06-2011**

- Ayuntamiento de Benaocaz, Personal funcionario. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2353/2011**

**BOP 16-06-2011**

- Thyssenkrupp Elevadores, S.A. Convenio colectivo, **IL 2380/2011**

**BOP 21-06-2011**

- Electricidad de Puerto Real, S.A. Convenio colectivo, **IL 2428/2011**
- Tobai, S.L. Convenio colectivo, **IL 2430/2011**

**BOP 23-06-2011**

- El Puerto de Santa María Global, S.L. Convenio colectivo, **IL 2468/2011**

**BOP 24-06-2011**

- Harsco Metals Intermetal, S.A. Acta de mediación, **IL 2497/2011**

**CASTELLÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN)

**BOP 02-06-2011**

- Aguas de Castellón, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2193/2011**
- Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A. (FACSA), (Captación y distribución de aguas potables de Castellón). Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2194/2011**

**BOP 09-06-2011**

- Comercio del metal. Convenio colectivo, **IL 2290/2011**

**CIUDAD REAL**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL)

**BOP 03-06-2011**

- Agrícola y ganadero. Convenio colectivo, **IL 2202/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Centro de la Mujer Casa de Acogida para Mujeres Maltratadas, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2274/2011**

**CÓRDOBA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA)

**BOP 06-06-2011**

- Centro Hospital de Cruz Roja Española. Convenio colectivo, **IL 2256/2011**
- Gabinete de Asesores Titulados, S.A. Convenio colectivo, **IL 2255/2011**

**BOP 30-06-2011**

- Refresco Iberia S.L.U., centro de trabajo de Alcolea. Convenio colectivo, **IL 2579/2011**

**CORUÑA (A)**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

**BOP 01-06-2011**

- Arteixo Telecom, S.A. Convenio colectivo, **IL 2180/2011**
- Ayuntamiento de Brión, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2170/2011**
- Ayuntamiento de Culleredo, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2175/2011**
- Concello de Ortigueira, Personal funcionario. Acuerdo, **IL 2177/2011**

**BOP 03-06-2011**

- Derivados del cemento. Calendario laboral, **IL 2204/2011**
- Industria siderometalúrgica. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2206/2011**
- Panaderías. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2205/2011**
- Condello de Culleredo, personal funcionario. Acuerdo de modificación, **IL 2220/2011**
- Ferroatlántica, S.L., centro de Cee-Dumbría y centrales eléctricas. Convenio colectivo, **IL 2221/2011**

**BOP 14-06-2011**

- Transporte de viajeros en autobús por carretera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2346/2011**
- Televés, S.A., centro de Santiago de Compostela. Acuerdo, **IL 2355/2011**

**BOP 16-06-2011**

- Elaboración e instalación de piedra y mármol. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2374/2011**

**BOP 23-06-2011**

- Agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito. Convenio colectivo, **IL 2460/2011**

**BOP 30-06-2011**

- Urbaser, S.A., recogida de basuras y limpieza viaria de Narón. Convenio colectivo, **IL 2580/2011**

**CUENCA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA)

**BOP 08-06-2011**

- Metal. Convenio colectivo, **IL 2273/2011**

**BOP 10-06-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2489/2011**
- Transportes de viajeros urbanos e interurbanos. Convenio colectivo, **IL 2490/2011**

**GIRONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

**BOP 30-06-2011**

- Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua. Convenio colectivo, **IL 2576/2011**
- Casals Ventilación, S.L., de Sant Joan de les Abadeses. Convenio colectivo, **IL 2583/2011**
- Club Nàutic l'Escala, de L'Escala. Convenio colectivo, **IL 2584/2011**

**GRANADA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

**BOP 08-06-2011**

- Cespa Jardines, S.A. Acta de mediación, **IL 2276/2011**

**BOP 13-06-2011**

- Eulen Jardines, S.A. Acta de mediación, **IL 2324/2011**

**BOP 15-06-2011**

- Industria del aceite y sus derivados. Convenio colectivo, **IL 2359/2011**
- Ayuntamiento de Baza, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2363/2011**
- Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2362/2011**

**GUADALAJARA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA)

**BOP 10-06-2011**

- Carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros aglomerados y almacenas de madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2298/2011**

**BOP 15-06-2011**

- Luvata Guadalajara, S.A. Convenio colectivo, **IL 2364/2011**

**BOP 17-06-2011**

- Indusal Centro, S.A. Convenio colectivo, **IL 2390/2011**

**BOP 27-06-2011**

- Lainsa, Servicios Contra Incendios, S.A., central nuclear de Trillo I. Convenio colectivo, **IL 2512/2011**

**GUIPÚZCOA**

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPUZKOA)

**BOG 20-06-2011**

- Arrecubieta y Urgull, A, P & D, S.L. Convenio colectivo, **IL 2415/2011**

**HUELVA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

**BOP 02-06-2011**

- Corporación de Prácticos del Puerto de Huelva. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2197/2011**

**BOP 10-06-2011**

- Tobai, S.L. Convenio colectivo, **IL 2305/2011**

**BOP 21-06-2011**

- Industrias vinícolas. Corrección de errores del Convenio colectivo, **IL 2421/2011**
- Oficinas y despachos. Convenio colectivo, **IL 2422/2011**
- Unión Salazonera Isleña, S.A. Convenio colectivo, **IL 2432/2011**

**BOP 23-06-2011**

- Ayuntamiento de Encinasola, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2469/2011**

**BOP 29-06-2011**

- Industrias de transportes por carretera. Convenio colectivo, **IL 2563/2011**

**HUESCA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA)

**BOP 02-06-2011**

- Industrias de la construcción y obras públicas. Modificación y revisión salarial, **IL 2187/2011**

**BOP 28-06-2011**

- Ayuntamiento de Sabiñánigo, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2551/2011**

**JAÉN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN)

**BOP 07-06-2011**

- Cespa, S.A., limpieza viaria, recogida de Martos. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2258/2011**

**BOP 28-06-2011**

- Ayuntamiento de Martos, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2553/2011**

**LEÓN**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN)

**BOP 02-06-2011**

- IOVA, SA. Convenio colectivo, **IL 2192/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Selección de Productos Leoneses, S.A. Convenio colectivo, **IL 2282/2011**

**BOP 15-06-2011**

- Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Convenio colectivo, **IL 2369/2011**

**BOP 23-06-2011**

- Seralía, S.A., servicio de limpieza viaria, recogida de RSU del Ayuntamiento de Villaquilambre. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2465/2011**

**LLEIDA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LLEIDA)

**BOP 04-06-2011**

- Ayuntamiento del Palau d'Anglesola (Pla d'Urgell), Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2234/2011**

**BOP 25-06-2011**

- Recolección, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2503/2011**

**LUGO**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LUGO)

**BOP 15-06-2011**

- Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo, **IL 2365/2011**
- Fundación Tic, de la Diputación Provincial de Lugo. Laudo arbitral, **IL 2370/2011**

**BOP 21-06-2011**

- Comercio del mueble y objetos decorativos. Convenio colectivo, **IL 2424/2011**

**MÁLAGA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA)

**BOP 08-06-2011**

- Industrias de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2267/2011**

**BOP 28-06-2011**

- Clínicas y consultas de odontología y estomatología. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2550/2011**

**BOP 29-06-2011**

- Patronato Deportivo Municipal de Ronda. Convenio colectivo, **IL 2573/2011**

**BOP 30-06-2011**

- Prensa Malagueña, S.A. Convenio colectivo, **IL 2585/2011**

**OURENSE**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE OURENSE)

**BOP 25-06-2011**

- Panaderías. Convenio colectivo, **IL 2507/2011**

**BOP 29-06-2011**

- Comercio de materiales para la construcción y saneamiento. Convenio colectivo, **IL 2562/2011**

**PALENCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PALENCIA)

**BOP 03-06-2011**

- Comercio en general. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2201/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Industrias de la madera. Calendario laboral, **IL 2275/2011**

**BOP 10-06-2011**

- Industrias de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2304/2011**

**BOP 13-06-2011**

- Pastelería, confitería, repostería y bollería. Convenio colectivo, **IL 2343/2011**

**BOP 22-06-2011**

- Comercio del metal. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2438/2011**

**BOP 27-06-2011**

- Industrias siderometalúrgicas. Calendario laboral, **IL 2505/2011**

**PALMAS (LAS)**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS)

**BOP 10-06-2011**

- Consorcio de emergencias de Gran Canaria, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2311/2011**

**PONTEVEDRA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

**BOP 01-06-2011**

- Kiwi Atlántico, S.A. Convenio colectivo, **IL 2173/2011**

**BOP 03-06-2011**

- Setex-Aparki, S.A. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2216/2011**

**SALAMANCA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA)

**BOP 03-06-2011**

- Comercio en general. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2203/2011**

**SANTA CRUZ DE TENERIFE**

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

**BOP 09-06-2011**

- Urbaser, S.A., Centro de San Miguel de Abona. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2293/2011**
- Urbaser, S.A., Centro de San Miguel de Abona. Convenio colectivo, **IL 2294/2011**

**SEGOVIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

**BOP 01-06-2011**

- Industrias del Cuarzo, S.A. (INCUSA), centro de Carrascal del Río. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2174/2011**

**BOP 03-06-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2207/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Ayuntamiento de Campo de San Pedro. Convenio colectivo, **IL 2281/2011**

**SEVILLA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA)

**BOP 01-06-2011**

- Industrias de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2166/2011**
- Ayuntamiento de Morón de la Frontera, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2178/2011**

**BOP 02-06-2011**

- Stendhal Museums Solutions LTD. Convenio colectivo, **IL 2191/2011**

**BOP 06-06-2011**

- Licuas, SA, servicio limpieza red de saneamiento. Convenio colectivo, **IL 2238/2011**

**BOP 07-06-2011**

- Empleados de fincas urbanas. Convenio colectivo, **IL 2243/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Construcción y obras públicas. Calendario laboral, **IL 2269/2011**

**BOP 10-06-2011**

- Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías y relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares y artículos de regalo; comercio textil; comercio de materiales de construcción, y comercio de la piel. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2308/2011**

**BOP 11-06-2011**

- Industrias de tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropas. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2321/2011**

**BOP 18-06-2011**

- Derivados del cemento. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2396/2011**

**BOP 20-06-2011**

- Clece, S.A., limpieza del Hospital Universitario de Valme. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2413/2011**

**BOP 21-06-2011**

- Ayuntamiento de Badolatos, personal funcionario. Modifica el Reglamento, **IL 2426/2011**

**SORIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA)

**BOP 22-06-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2439/2011**

**TARRAGONA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

**BOP 08-06-2011**

- Comercio textil. Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2265/2011**

**BOP 09-06-2011**

- Industrias de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2295/2011**

**BOP 29-06-2011**

- Captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2558/2011**

**BOP 30-06-2011**

- Captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2577/2011**

- Captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2578/2011**

**TERUEL**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL)

**BOP 02-06-2011**

- Madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2185/2011**

**TOLEDO**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

**BOP 03-06-2011**

- Construcción y obras públicas. Interpretación del Convenio colectivo, **IL 2208/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Lafarge Cementos, S.A., fábrica de Villaluenga de la Sagra y cantera de Yepes. Convenio colectivo, **IL 2283/2011**

**BOP 09-06-2011**

- Industrias de la madera. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2292/2011**
- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2291/2011**

**BOP 10-06-2011**

- Industrias de la madera. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2310/2011**

**BOP 13-06-2011**

- Calzados Pablo, S.L. Acuerdo, **IL 2326/2011**

**BOP 18-06-2011**

- Comercio de alimentación. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2397/2011**

**BOP 22-06-2011**

- Comercio en general. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2441/2011**

**VALENCIA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

**BOP 02-06-2011**

- Agropecuario. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2188/2011**

- Ayuntamiento de Tavernes Blanques, personal laboral. Acta, **IL 2195/2011**

**BOP 08-06-2011**

- Comercio de ultramarinos y similares. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2272/2011**
- Ateneo Mercantil de Valencia. Convenio colectivo, **IL 2285/2011**

**BOP 15-06-2011**

- Asociación Valenciana de Caridad. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2361/2011**

**BOP 27-06-2011**

- Eulen, S.A., servicio de mantenimiento de cabinas telefónicas en la provincia de Valencia. Convenio colectivo, **IL 2517/2011**
- Sociedad Anónima Agricultores de la Vega de Valencia, división limpieza, centro de Valencia, Zona Sur. Convenio colectivo, **IL 2515/2011**
- Sociedad Anónima Agricultores de la Vega de Valencia, división limpieza, centro de Valencia, Zona Sur. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2516/2011**

**VALLADOLID**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

**BOP 07-06-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2244/2011**

**BOP 14-06-2011**

- Campo. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2351/2011**
- Campo. Convenio colectivo, **IL 2352/2011**

**BOP 18-06-2011**

- Confitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados. Convenio colectivo, **IL 2398/2011**

**BOP 23-06-2011**

- AYB Hislabor Decor, S.L. Acta de mediación, **IL 2471/2011**

**BOP 25-06-2011**

- Industria y comercio de la vid. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2509/2011**

**VIZCAYA**

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

**BOB 03-06-2011**

- Fundación Kalitatea Fundazioa. Convenio colectivo, **IL 2209/2011**

**BOB 06-06-2011**

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo, **IL 2227/2011**

**BOB 14-06-2011**

- Diputación Foral de Vizcaya y sus Organismos Autónomos, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2350/2011**

**BOB 22-06-2011**

- Servicios Complementarios del Norte, S.A. Adhesión al Convenio colectivo, **IL 2443/2011**

**BOB 27-06-2011**

- Locales y campos deportivos. Convenio colectivo, **IL 2511/2011**

**ZAMORA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

**BOP 15-06-2011**

- Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2375/2011**

**BOP 27-06-2011**

- Comercio alimentación. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2531/2011**
- Metal industria. Acta que complementa el Convenio colectivo, **IL 2532/2011**

**ZARAGOZA**

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

**BOP 15-06-2011**

- Actividades agropecuarias. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2358/2011**

**BOP 28-06-2011**

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza pública de Tarazona. Revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2549/2011**

Revista de

# Información Laboral

---

## LEGISLACIÓN

---

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

**REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS  
URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
(BOE DEL 11, IL 2491/2011)**

Corrección de errores BOE de 21 de junio de 2011

**RESUMEN**

La falta de consenso entre empresarios y trabajadores a la hora de diseñar un nuevo modelo de negociación colectiva y el compromiso adquirido con Bruselas han obligado al Gobierno a modificar el Estatuto de los Trabajadores, concretamente el Título III, referido a la negociación y a los convenios colectivos, con el objetivo de que estos últimos cumplan de forma más eficaz la regulación de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Los tres ejes básicos sobre los que se asienta la reforma son:

- La estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios.
- Las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios.
- La definición más clara y completa de los sujetos que han de negociar y de las reglas de legitimación que deben aplicarse en cada ámbito.

Sistematizamos a continuación las principales medidas e implicaciones del Real Decreto-Ley, complementándolas con un cuadro comparativo del texto del Estatuto de los Trabajadores desde una triple perspectiva legislativa: antes de la reforma, con el proyecto y, por último, el texto definitivo.

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS
2. CONTENIDO Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
  - 2.a Contenido mínimo (novedades respecto a la regulación anterior)
  - 2.b Vigencia de los convenios
3. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS
  - 3.a Por parte de los trabajadores
  - 3.b Por parte de los empresarios
4. COMISIÓN NEGOCIADORA
  - 4.a Constitución
  - 4.b Composición
5. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
  - 5.a Naturaleza
  - 5.b Funciones
  - 5.c Órganos dependientes
  - 5.d Inicio de su actividad
6. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
7. FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA
  - 7.a Movilidad geográfica
  - 7.b Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
  - 7.c Expediente de regulación de empleo
  - 7.d Descuelgue salarial

8. PROCEDIMIENTOS NO JUDICIALES  
 9. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS

- Las **cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva**, fijando, en su caso, las reglas de solución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, pueden **establecerse mediante acuerdos interprofesionales, convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico**.
- Con carácter general, **no existen materias excluidas de la negociación en ámbitos inferiores**.
- Salvo que un acuerdo o convenio de ámbito estatal o autonómico establezca lo contrario, las **condiciones establecidas en un convenio de empresa** o convenio para un grupo de empresas serán **de aplicación prioritaria respecto al convenio sectorial** en las materias siguientes (pueden ampliarse por acuerdo o convenio colectivo):
  - Cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
  - Abono o compensación de horas extras.
  - Retribución del trabajo a turnos.
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones.
  - Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional.
  - Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuido a los convenios de empresa.
  - Medidas para favorecer la conciliación.
- Las partes legitimadas podrán en el **ámbito de una Comunidad Autónoma negociar acuerdos o convenios** que afecten a los de **ámbito estatal**, siempre que:
  - No haya pacto en contrario.
  - La decisión esté respaldada por las mayorías exigidas para constituir comisión negociadora.

No obstante, y salvo que se negocie lo contrario en acuerdo o convenio de ámbito estatal, no serán materias negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma:

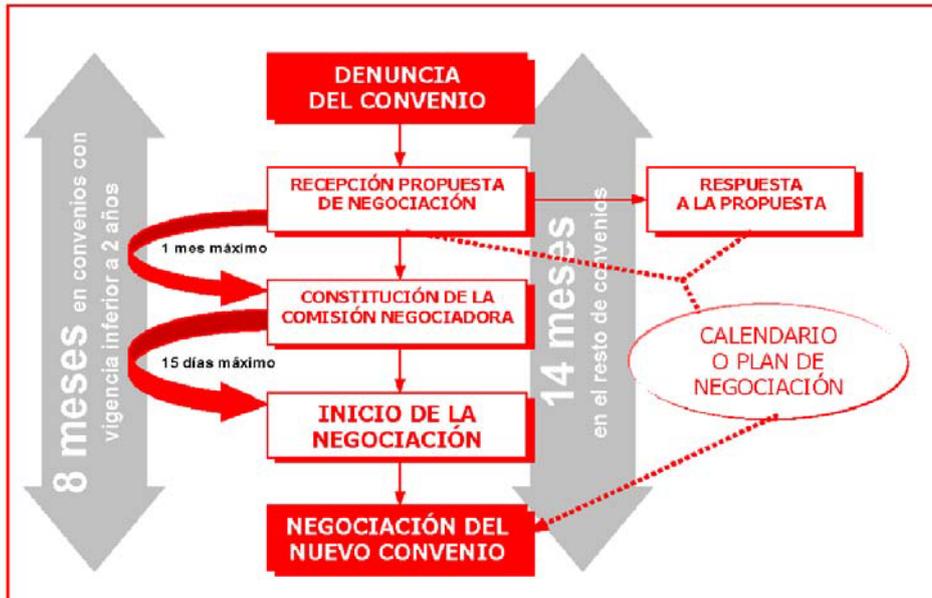
- El período de prueba.
- Las modalidades de contratación.
- La clasificación profesional.
- La jornada máxima anual.
- El régimen disciplinario.
- Las normas mínimas en materia de prevención.
- La movilidad geográfica.

2. CONTENIDO Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

2.a Contenido mínimo (novedades respecto a la regulación anterior)

Además del contenido mínimo establecido en la regulación anterior, se exige regular las materias siguientes:

- El **plazo de denuncia**. Salvo pacto en contrario, será de **tres meses antes de que finalice su vigencia**.
- El **plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio** una vez denunciado el anterior, salvo que se haya establecido otra cosa, es de **quince días** desde la constitución de la **comisión negociadora**. La **negociación** de un convenio no puede superar los **8 meses** en convenios con vigencia inferior a 2 años, o **14 meses** en el resto de convenios.



- La adhesión y el sometimiento a los **procedimientos para resolver discrepancias** establecidos en los **acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos** en caso de no alcanzarse un acuerdo durante la negociación.
- Designación de la **comisión paritaria**, así como los procedimientos y plazos de su actuación para garantizar la rapidez y efectividad, y la salvaguarda de los derechos afectados. Entre sus funciones (véase además el apartado 7. Flexibilidad interna negociada):
  - La **aplicación e interpretación** de los convenios colectivos. Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación tendrán la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos.
  - La **adaptación o modificación del convenio** durante su vigencia. En este caso se debe incorporar a la comisión la totalidad de los legitimados para negociar, aunque no firmaran el convenio
  - En los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio deberá **intervenir antes del planteamiento formal del conflicto** a la mediación, arbitraje o el órgano judicial competente.
  - En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o descuelgue salarial:
    - Términos y condiciones para la resolución de discrepancias tras el período de consultas.
    - La intervención que se acuerde cuando no exista representación legal de los trabajadores.
- Medidas para contribuir a la **flexibilidad interna de la empresa** en orden a lograr competitividad, adecuación a la demanda del mercado y la estabilidad en el empleo; en concreto:
  - Porcentaje de **jornada** que puede **distribuirse** de manera **irregular** a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, será de un **5%**.
  - Procedimientos y períodos para la **movilidad funcional** de la empresa.

## 2.b Vigencia de los convenios

- La vigencia del convenio, denunciado y concluida la duración pactada, se producirá **en los términos establecidos en el propio convenio**.
- En defecto de pacto, durante las negociaciones, se mantiene la vigencia del convenio, pero las **cláusulas de renuncia a la huelga** decaerán desde la denuncia.

- **Durante la negociación** del nuevo convenio, se podrán adoptar **acuerdos parciales** de modificación de los contenidos prorrogados para adaptarlos a la situación de la empresa, con la vigencia que se determine.
- Los acuerdos interprofesionales nacionales y autonómicos establecerán **procedimientos para solventar las discrepancias** transcurridos los plazos de negociación sin acuerdo, incluido el sometimiento al **arbitraje**, expresando, para el caso de imposibilidad de acuerdo en la comisión, el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral. En defecto de pacto se entiende **obligatorio**.
- Si transcurre el plazo de negociación y **no puede alcanzarse** de ningún modo el **acuerdo**, se mantendrá la **vigencia del convenio anterior**.

### 3. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS

#### 3.a Por parte de los trabajadores

- En los convenios de empresa:
  - El comité de empresa,
  - los delegados de personal o
  - las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité.
- En los convenios de franja:
  - Las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- En los convenios que afecten a un grupo de empresas y en los convenios sectoriales:
  - Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal (así como las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a ellos).
  - Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial (así como las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a ellos).
  - Los sindicatos que cuenten, al menos, con el 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio.

#### 3.b Por parte de los empresarios

- En los convenios de empresa:
  - El propio empresario.
- En los convenios de grupos de empresas:
  - La representación de esas empresas.
- En los convenios sectoriales:
  - Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, y den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados.
  - Las asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.
  - En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad; las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten al menos con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR	POR PARTE DE LOS TRABAJADORES	POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS
EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El comité de empresa</li> <li>• Los delegados de personal, o</li> <li>• Las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empresario</li> </ul>
EN LOS CONVENIOS DE FRANJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empresario</li> </ul>
EN LOS CONVENIOS QUE AFECTEN A UN GRUPO DE EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los sindicatos más representativos a nivel estatal</li> <li>• Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial</li> <li>• Los sindicatos que cuenten, al menos, con el 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La representación de esas empresas</li> </ul>
EN LOS CONVENIOS SECTORIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los sindicatos más representativos a nivel estatal</li> <li>• Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial</li> <li>• Los sindicatos que cuenten, al menos, con el 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las asociaciones empresariales que representen al 10% de los empresarios, y den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados</li> <li>• Las asociaciones empresariales que den ocupación al 15% de los trabajadores afectados</li> <li>• Si no hay asociaciones empresariales con suficiente representatividad, las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten al menos con el 10% o más de las empresas y las asociaciones empresariales autonómicas que cuenten con un mínimo del 15% de las empresas</li> </ul>

#### 4. COMISIÓN NEGOCIADORA

##### 4.a Constitución

- Los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales deben **representar**, como mínimo, a la **mayoría absoluta** de los miembros de los **comités de empresa** y delegados de personal, y a los **empresarios** que ocupen a la **mayoría de los trabajadores** afectados por el convenio.
- Si no existen órganos de representación de los trabajadores, deberá estar integrada por las **organizaciones sindicales** que ostenten la condición de **más representativas** en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.
- Si no existen asociaciones empresariales con suficiente representatividad, deberá estar integrada por las **asociaciones empresariales** que cuenten, al menos, con el **10%** de las empresas o trabajadores en el **ámbito estatal**, o de la **Comunidad Autónoma** que cuenten en ésta con un mínimo del **15%** de las empresas o trabajadores.

**4.b Composición**

- En convenios sectoriales, el máximo son 15 miembros por cada parte.
- En el resto de convenios, el máximo son 13 miembros por cada parte.
- De mutuo acuerdo puede nombrarse presidente, con voz pero sin voto. Si no se nombra, se establecerán medidas para moderar las sesiones.

**5. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA****5.a Naturaleza**

Órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario.

**5.b Funciones**

- Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
- El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos.
- La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad.

**5.c Órganos dependientes**

Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva. Sus funciones serán el estudio, información y elaboración y difusión de documentación sobre la negociación colectiva.

**5.d Inicio de su actividad**

Hasta que entre en funcionamiento, continuará realizando su actividad la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

**6. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

*(Véase el punto 2.a Contenido mínimo del apartado 2. Contenido y vigencia de los convenios colectivos)*

**7. FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA**

*(Véase el apartado 2. Contenido y vigencia de los convenios colectivos)*

**7.a Movilidad geográfica**

- En el período de consultas podrán intervenir como interlocutores ante la empresa las secciones sindicales si son mayoría en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

**7.b Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

- En el período de consultas podrán intervenir como interlocutores ante la empresa, las secciones sindicales si son mayoría en los comités de empresa o entre los delegados de personal.
- En caso de desacuerdo se podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que tendrá 7 días para pronunciarse. Si aún no se alcanza un acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.

**7.c Expediente de regulación de empleo**

- En el período de consultas podrán intervenir como interlocutores ante la empresa, las secciones sindicales si son mayoría en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

**7.d Descuelgue salarial**

- En el período de consultas, en caso de desacuerdo se podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que tendrá 7 días para pronunciarse. Si aún no se alcanza un acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.
- Se concretan las causas del descuelgue salarial:
  - Cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o
  - cuando su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando al mantenimiento del empleo.

**8. PROCEDIMIENTOS NO JUDICIALES**

- Los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos establecerán, antes de 1 año (30-6-2012), los procedimientos no judiciales para resolver los conflictos en materia de:
  - Conflictos colectivos.
  - Vigencia del convenio.
  - Concurrencia de convenios.
  - Discrepancias en la negociación del convenio colectivo.

**9. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- Antes del 31 de diciembre de 2011 se establecerán las siguientes medidas:
  - Simplificar y facilitar la cumplimentación de las hojas estadísticas de registro y depósito de los convenios colectivos.
  - Buscar otros cauces para obtener una información más completa y rigurosa de la negociación colectiva.
  - Cumplimentación obligatoria del código de convenio en los boletines mensuales de cotización.
  - Constitución de un grupo técnico tripartito que analice la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos.

I

El sistema de negociación colectiva que existe en España procede fundamentalmente de la regulación contenida en el texto inicial del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, en cumplimiento del artículo 35.2 de la Constitución, y de las prácticas de negociación desarrolladas en los últimos treinta años por los empresarios, por los trabajadores y, particularmente, por las organizaciones representativas de sus intereses, organizaciones empresariales y sindicatos.

El título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y a los convenios colectivos,

fue redactado teniendo bien presentes preceptos de la Constitución como el artículo 7, donde se reconoce a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales como una de las bases de nuestro sistema político, económico y social; el artículo 28, en el que se reconocen la libertad sindical y el derecho de huelga; y el artículo 37.2, donde se afirma que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Debe recordarse, también, que el título III del Estatuto de los Trabajadores tuvo su origen en el primer acuerdo interprofesional del período constitucional, el Acuerdo Básico Interconfederal firmado el 10 de julio de 1979.

El título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha sido objeto de reformas desde entonces, si bien éstas no han sido ni tan numerosas ni tan intensas como las realizadas en el resto del articulado de la norma estatutaria, en ocasiones con consenso social, en ocasiones sin él. Sin duda, la más importante de las reformas realizadas en el indicado título III fue la llevada a cabo por la Ley 11/1994 que, con el objetivo declarado de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, supuso que espacios hasta entonces reservados a la regulación legal pasaran a la regulación colectiva.

Debe reconocerse que, desde la aprobación de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, nuestros interlocutores sociales, las organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del Estado social y democrático de Derecho en nuestro país. Y que, junto a las empresas y los representantes de los trabajadores, han ejercido su autonomía colectiva con una responsabilidad encomiable, han hecho un uso eficaz de las facultades que les ha reconocido la ley y han acercado la generalidad de ésta a la realidad de los sectores y de los territorios y al día a día de las empresas y los centros de trabajo. Y lo han hecho siempre, en todo tipo de situaciones, en situaciones muy difíciles de crisis económica como las que se vivieron en el pasado o en la actualidad, y también en épocas de expansión económica y crecimiento.

Es de justicia, por tanto, afirmar que se han producido avances y mejoras notables en nuestro mercado de trabajo y en nuestro sistema de relaciones laborales en todos estos años y que buena parte de la responsabilidad le corresponde al ejercicio de la autonomía colectiva por parte de los interlocutores sociales y a la propia negociación colectiva.

## II

El sistema de negociación colectiva en nuestro país se ha caracterizado, pues, por cierta estabilidad y continuidad en el tiempo. Ello ha producido efectos muy positivos, como el asentamiento de un modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que, pese a diseñarse para una realidad económica y sociolaboral radicalmente diferente de la existente en el momento de su aprobación, ha ido adaptándose a unas circunstancias económicas, sociales y del empleo en constante proceso de cambio.

Junto a virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo por todos aquellos sujetos que de una u otra manera actúan en la negociación colectiva: los propios interlocutores sociales, los académicos y los expertos y los poderes públicos.

Una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación existentes. Por un lado, la «atomiza-

ción» de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad de los trabajadores. Junto a ello, la desvertebración de la negociación colectiva, su falta de orden, la ausencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas.

Un segundo grupo de problemas de nuestra negociación colectiva tiene que ver con sus contenidos y su agilidad y dinamismo. Nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquélla en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica. En no pocas ocasiones ello dificulta la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa, esto es, la modificación de aquellas condiciones de trabajo aplicables a las relaciones laborales. Esto conduce a que, a diferencia de lo que sucede habitualmente en otros países, los ajustes no se produzcan incidiendo sobre los salarios o sobre la jornada de trabajo, sino a través de la adopción de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo y en un mercado de trabajo como el español tan sensible al ciclo económico. Además, nuestro sistema adolece de falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos. Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo. Ello supone que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores.

Por último, el sistema de negociación colectiva presenta otros problemas relacionados con quienes negocian los convenios colectivos, con las reglas de legitimación. Así, esas reglas se han mantenido sin modificaciones en el tiempo, de manera que tendencias presentes en nuestro mercado de trabajo como la aparición de nuevas realidades empresariales, las diferentes formas de organización y reestructuración de las empresas o la descentralización productiva no se han visto acompañadas de reformas que propiciaran el desarrollo de la negociación colectiva en todos esos ámbitos.

## III

Sin duda, son las consideraciones anteriormente expuestas las que llevaron al legislador a incluir en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, una disposición en la que se emplazaba al Gobierno a promover las iniciativas legislativas que correspondieran para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, fueran acordados por los interlocutores sociales. En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, señala esa disposición, en un

plazo de seis meses que venció el pasado 18 de marzo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, debía adoptar las iniciativas que correspondieran para abordar diversos aspectos que configuran el actual sistema de negociación colectiva.

Los poderes públicos y los interlocutores sociales son, como se decía antes, conscientes de las disfunciones que presenta la negociación colectiva. Ya desde 1997, sucesivos acuerdos obligacionales firmados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, como el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, los Acuerdos anuales de Negociación Colectiva firmados desde 2002 hasta 2008 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 han incluido criterios y orientaciones para afrontarlos y tratar de resolverlos.

Por otra parte, en 2004 y en 2008, en las Declaraciones para el Diálogo Social con las que se iniciaron las dos últimas legislaturas, el Gobierno y los interlocutores sociales afirmaron que las cuestiones referidas a la negociación colectiva constituían un ámbito propio de la negociación bilateral entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, quienes adquirieron el compromiso de analizar de manera bipartita las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva.

Iniciado ese proceso de diálogo social bipartito al empezar 2011, las citadas organizaciones suscribieron el «Acuerdo de criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva», que fue incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que suscribieron en la misma fecha junto con el Gobierno. En el citado Acuerdo de criterios básicos, las organizaciones firmantes se comprometieron al desarrollo de un proceso de negociación y a suscribir un acuerdo interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

Desde el pasado mes de febrero hasta mayo, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT han desarrollado un intenso proceso de negociación bipartita para la reforma de la negociación colectiva. El Gobierno ha respetado el espacio de negociación que se habían reservado las partes e, incluso, ha atendido las peticiones de un plazo más amplio del previsto por la reforma laboral ante la expectativa de que las negociaciones terminaran en un acuerdo bipartito, algo que finalmente no se ha producido.

Ante esta situación, el Gobierno ha considerado que, a la vista de la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, la reforma de la negociación colectiva no puede esperar más tiempo. Una normativa que presenta disfunciones y que desde hace años no ha sido objeto de modificación, la falta de entendimiento entre los interlocutores sociales y la situación actual de la economía, del empleo y del desempleo son las razones que explican esta decisión. Por ello, en ejercicio de las responsabilidades que le corresponden y de su iniciativa legislativa constitucionalmente reconocida, el Gobierno ha procedido a la aprobación de este real decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

#### IV

Esta reforma de la negociación colectiva pretende abordar las disfunciones antes apuntadas. Pero quiere hacerlo respetando plenamente los elementos esenciales de nuestro sistema de negociación colectiva y, singularmente, respetando la autonomía colectiva. Con esta premisa básica, los objetivos principales de esta reforma de la negociación colectiva son los siguientes:

Primero, favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica.

Segundo, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Tercero, adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

Se trata, en resumen, de una reforma de la negociación colectiva para que haya más y mejor negociación colectiva, más ordenados y mejores convenios colectivos, de forma tal que puedan cumplir de forma más útil y eficaz su función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y contribuir, a corto, medio y largo plazo, al crecimiento de la economía española, a la mejora de la competitividad y de la productividad en las empresas españolas y, por ello, al crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.

A la vista de los indicados objetivos, la arquitectura de la reforma del sistema de negociación colectiva se asienta sobre tres ejes básicos: la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos; las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos y, en tercer lugar, una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate.

#### V

La norma contiene siete artículos que modifican, principalmente, diversos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos.

Con el objetivo señalado en primer lugar de favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, se modifican, en primer lugar, los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores para definir más claramente la estructura de la negociación colectiva.

Así, se mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese

mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, acomodando el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a nuestra realidad convencional. Ello permitirá seguir vertebrando y ordenando los distintos niveles de negociación desde el nivel que se considera más apropiado para ello, en el que pueden identificarse mejor las peculiaridades de cada sector, así como la necesidad o conveniencia, en su caso, de abrir la negociación colectiva a ámbitos inferiores.

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, por un lado se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias. Son éstas las que se identifican como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida, encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven. Con todo, este conjunto de materias no tiene carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias, distintas de las expresadas, susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa.

Los apartados 3 y 4 del renovado artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores propician también la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal sólo por los convenios de Comunidad Autónoma, afectación que no será posible en determinadas materias.

Con el objetivo apuntado en segundo lugar de introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, se modifican los artículos 85, 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores para establecer una serie de normas que garantizan el equilibrio entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada.

El dinamismo en la negociación de convenios se logra mediante la fijación, como contenido mínimo de los convenios en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, de medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la fecha de expiración del mismo; el establecimiento de un plazo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio; la fijación de un plazo máximo de negociación de éste y finalmente, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo. Se apunta también como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, de-

berá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

Junto a lo anterior, el texto incorpora otras medidas, que encuentran reflejo en el artículo 86.3 y en el 89, apartados 1 y 2, del texto estatutario, dirigidas a superar determinadas situaciones de paralización de las negociaciones de los nuevos convenios y evitar la prórroga de su vigencia por tiempo superior al pactado. En definitiva, se instauran potentes mecanismos para dinamizar la negociación y, en último extremo, se propicia el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo. A tal efecto, se pretende fomentar intensamente el arbitraje, favoreciendo la opción por su carácter obligatorio previamente comprometido entre las partes, sin perjuicio de que prime en todo caso la voluntad de los firmantes de los acuerdos interprofesionales sobre la materia y, así, se respeten los imperativos constitucionales al respecto. Con todo, el artículo 86.3 prevé que, de frustrarse la negociación, cuando las partes no hayan decidido someterse a mecanismos de solución de discrepancias o bien cuando estos mecanismos no logren resolver tales discrepancias y, en defecto de pacto en contrario, el convenio debe mantener su vigencia. Ello debe interpretarse como una medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar la ausencia de acuerdo en la renegociación del convenio y para impulsar, si cabe, la adhesión a los indicados sistemas no judiciales.

También pensando en el dinamismo de la negociación colectiva, el nuevo texto pretende que se utilice la comisión paritaria del convenio para una más adecuada y completa gestión del mismo, en consonancia con los objetivos generales de la reforma. La designación de la comisión paritaria se complementa en el nuevo artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores con la determinación de importantes funciones atribuibles a la misma, como son las de solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, que tienen un tratamiento expreso en las nuevas redacciones que se dan al artículo 41.6 y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o incluso las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el período de vigencia del convenio. Por otro lado, se refuerza la función clásica de la comisión paritaria, consistente en la aplicación e interpretación del convenio, al otorgarle el nuevo artículo 91 de la norma estatutaria intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.

En general, la reforma aspira a establecer mecanismos eficaces de solución no judicial de conflictos, no solamente los que surgen durante la tramitación del convenio colectivo, sino también los derivados de la aplicación e interpretación del mismo o los producidos por la aplicación de medidas de flexibilidad interna. En un sistema de relaciones laborales ya consolidado como el español, es momento de dar un mayor alcance y contenido a los procedimientos de solución de conflicto

tos surgidos inicialmente mediante acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal en 1997 y más tarde en la totalidad de las Comunidades Autónomas. Se trata de procedimientos ya asentados, que se han traducido en una disminución de la judicialización de los conflictos laborales de carácter colectivo en la que, respetando la autonomía colectiva, debe seguir avanzándose en línea con los más modernos sistemas laborales de nuestro entorno.

Por último, con el objetivo señalado en tercer lugar de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada. Para ello, se modifican, por un lado, los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, sus artículos 40, 41, 51 y 82.3.

En este punto, las novedades más reseñables se encuentran en la adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. En cuanto a la legitimación para negociar convenios en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, la redacción del nuevo artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores confirma la práctica actual, de manera que la negociación pueda ser desarrollada por las secciones sindicales. Regla que se aplica también en los supuestos de flexibilidad interna negociada.

Se modifica también, en aras de una mayor claridad y sencillez, la legitimación en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico.

Del lado empresarial, las reglas de legitimación se completan en el ámbito sectorial incorporando a las asociaciones empresariales que den ocupación a un porcentaje relevante de trabajadores, así como en los supuestos de ausencia de asociaciones que no alcancen suficiente representatividad en el sector correspondiente según las reglas generales, mediante la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Con ello se avanza en el objetivo de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura.

Definidas las reglas de legitimación, el nuevo artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores establece con más claridad las normas de composición de la comisión negociadora, sin alteración sustancial respecto de las actuales, aun cuando se incluyen novedades en esta materia en los convenios de sector, para los supuestos de inexistencia de órganos de representación de los trabajadores, así como de inexistencia de asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad. En estos casos, la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

Con la finalidad de reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, se crea el Consejo de Relaciones Labo-

rales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario. Las funciones a desempeñar por este Consejo, en el que se integrará un Observatorio de la Negociación Colectiva, aspiran a convertirlo en una institución que asegure un conocimiento integral de la negociación colectiva en nuestro país, que permitirá a los interlocutores sociales, en cada nivel, beneficiarse de sus aportaciones y conseguir, entre otros objetivos, aumentar y enriquecer los contenidos de los convenios, lo que se reflejará en el aumento de la competitividad y productividad de las empresas y en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. El Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que tan importante labor ha desempeñado para asentar la negociación colectiva en España, pero que requiere dar paso a una institución con un nuevo enfoque.

Las disposiciones de la parte final incluyen, en primer lugar, una invitación a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a renovar los acuerdos, estatal y autonómicos, de solución extrajudicial de conflictos, con la finalidad de adecuarlos a lo establecido en la norma. La falta de acuerdo en el diálogo bilateral sobre la reforma de la negociación colectiva debería ser un paréntesis en el desarrollo general del diálogo social, tanto el que se desarrolla entre los interlocutores sociales como el de carácter tripartito de éstos con el Gobierno. La situación económica y social lo hace necesario y el diálogo social debe proseguir en los próximos meses para contribuir como ha sucedido en otros momentos y respecto de otras materias, con acuerdos y consensos sociales, a mejorar la economía y el empleo.

Otra de las disposiciones de la parte final contiene mandatos al Gobierno para que revise y mejore diversas herramientas de conocimiento de la negociación colectiva, como son, entre otras, los modelos de las hojas estadísticas de los convenios. Además, se propicia la creación de un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito para realizar un estudio dirigido a mejorar la información disponible sobre la vigencia y efectos de los convenios.

Las normas transitorias determinan la aplicación de las nuevas reglas en materia de flexibilidad interna y de legitimación para negociar convenios colectivos. En todo lo relativo a dinámica de la negociación, plazos de denuncia del nuevo convenio, plazo de inicio de las negociaciones o plazos máximos de negociación de los convenios, serán de aplicación las nuevas reglas a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. Con ello se intenta conseguir conferir la máxima efectividad a la reforma, sin detrimento del principio de seguridad jurídica.

## VI

En el conjunto y en cada una de 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 un lado, los más recientes datos conocidos sobre la situación de la economía y del empleo ponen de manifiesto la necesidad de proseguir las reformas estructura-

les en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo para consolidar el crecimiento económico producido en los últimos trimestres y para que éste pueda alcanzar cuanto antes unos niveles que permitan la creación de empleo y la reducción del desempleo. En ese sentido, la aprobación de una reforma de la negociación colectiva fue uno de los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas y su cumplimiento inmediato debe servir para seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española.

Por otro lado, debe recordarse también, como se señaló antes, que se ha superado ampliamente el plazo marcado por la Ley 35/2010 para que, en defecto de pacto entre los interlocutores sociales, el Gobierno adoptara la iniciativa para la reforma de la negociación colectiva. Las expectativas de un eventual acuerdo social y el respeto de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales han podido justificar que esos plazos se ampliaran. Pero constatada la imposibilidad del acuerdo, parece aconsejable acelerar al máximo la adopción de las medidas comprometidas en el mandato dado al Gobierno por las Cortes Generales.

Analizando los objetivos de esta reforma de la negociación colectiva (favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva y adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo), debe hacerse notar que constituyen objetivos tan legítimos como inaplazables, por lo que resulta necesario darles efectividad inmediata.

Nótese que las medidas incluidas en esta norma van a tener un importante efecto e impacto en nuestra negociación colectiva. Es el caso de las medidas que se dirigen a propiciar una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica. Es el caso, igualmente, de todas aquellas medidas que van a agilizar la negociación de los convenios colectivos (preaviso de la denuncia, plazo para el inicio de negociaciones, plazo máximo de negociación, soluciones no judiciales para el caso de que transcurran los plazos de negociación sin acuerdo) y de las disposiciones llamadas a favorecer la adopción de medidas de flexibilidad interna en las empresas. Es el caso, en fin, de las nuevas reglas sobre legitimación de los convenios colectivos futuros.

Resulta evidente, por tanto, que la tramitación parlamentaria de una norma con rango de Ley para dar aplicación a este conjunto de medidas dilataría durante un tiempo apreciable la entrada en vigor de la reforma, dando lugar a distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo y en el desarrollo de la propia negociación colectiva durante el plazo en que se produjera esa tramitación, en forma de indeseadas situaciones de paralización durante meses de las negociaciones en marcha para la renovación de los convenios colectivos. Razón que también aconseja la inmediata aprobación de las medidas contenidas en esta norma.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa deliberación

del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de junio de 2011, dispongo:

**Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos.**—Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El apartado 2 del artículo 83 queda redactado del siguiente modo:

«2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.»

Dos. El artículo 84 queda redactado como sigue:

«Artículo 84. Concurrencia.—1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.

2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios

que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»

**Artículo 2. Contenido y vigencia de los convenios colectivos.**—Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El apartado 3 del artículo 85 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.
- e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.
- f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
- g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.
- h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.»

Dos. El apartado 3 del artículo 86 queda redactado de la siguiente manera:

«3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se debe-

rán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»

**Artículo 3. Legitimación para la negociación de los convenios colectivos.**—Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El artículo 87 queda redactado del siguiente modo:

«*Artículo 87. Legitimación.*—1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos,

las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. 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.»

Dos. El artículo 88 queda redactado en los siguientes términos:

«*Artículo 88. Comisión negociadora.*—1. El reparto de 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.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.»

**Artículo 4. Tramitación de los convenios colectivos.**—Los apartados 1 y 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedan redactados de la siguiente manera:

«1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y

ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.»

**Artículo 5. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**—Se modifica el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«Artículo 91. *Aplicación e interpretación del convenio colectivo.*—1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.»

**Artículo 6. Flexibilidad interna negociada.**—Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 40, con la siguiente redacción:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas co-

responderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»

Dos. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 4 del artículo 41, redactado de la siguiente manera:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»

Tres. El apartado 6 del artículo 41 queda redactado en estos términos:

«6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 51, con la siguiente redacción:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores in-

cluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

**Artículo 7. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.**—Se da nueva redacción a la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando en estos términos:

«Disposición final segunda. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.—1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes funciones:

a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

b) Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.

c) El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, en los términos establecidos reglamentariamente.

d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

1.º La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.

2.º La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.

3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.»

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Disposición adicional primera. Procedimientos no judiciales.—1.

Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley.

2. Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje.

### Disposición adicional segunda. Información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva.—1.

Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:

a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.

c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.

d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Disposición transitoria primera. Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este real decreto-ley.**—1. Las normas contenidas en este real decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

2. Las reglas contenidas en este real decreto-ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquél.

Las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor.

**Disposición transitoria segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.**—Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda

del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**—Sin perjuicio de lo señalado en la disposición transitoria segunda, se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

## DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Fundamento constitucional.**—Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.<sup>ª</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

**Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.**—Se autoriza al Gobierno y a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, a dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo de lo establecido en este real decreto-ley.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**—Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**REAL DECRETO 801/2011, DE 10 DE JUNIO, POR EL QUE  
SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS  
DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN  
ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS  
(BOE DEL 14, IL 2492/2011)**

## RESUMEN

## OBJETIVOS DE LA NORMA

- Reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción canalizándola hacia el procedimiento de regulación de empleo.
- Proporcionar una mayor certeza y certidumbre a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades administrativas y judiciales que intervienen en las extinciones o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo y en las reducciones de jornada, mediante una regulación detallada de los aspectos procedimentales.
- Agilizar la tramitación administrativa del procedimiento de regulación de empleo con el fin de lograr una rápida aplicación.
- Ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo.
- Fomentar la reducción temporal de jornada como instrumento alternativo de ajuste temporal del empleo ante coyunturas económicas adversas.

## PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REGULACIÓN DE EMPLEO

### Legitimación

- Están legitimados la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.
- Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar.
- En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que la negociación se realice con una comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

### Autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.
2. En el ámbito de la Administración General del Estado:
  - La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración cuando afecte a dos o más comunidades autónomas o cuando pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social.
  - La Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o cuando se trate de Ceuta o Melilla.

### Documentación

*En los despidos colectivos por causas económicas:*

- Memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud.
- Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación y presentar un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas.
- Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo, debidamente auditadas.

*En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción:*

- Memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción, que den lugar a su solicitud.
- Informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, organizativas o productivas.

*Documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo:*

- Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados y de los empleados habitualmente durante el último año.
- Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa alegada.
- Relación nominativa de los trabajadores afectados.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo.
- Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas.
- En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social, que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas

necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

#### **Período de consultas**

Tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o a quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del período de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

#### **Resolución**

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

El plazo para dictar resolución será de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso se entenderá autorizada la medida extintiva.

Si del examen de la solicitud de iniciación se dedujera que ésta no reúne los requisitos o que no es competencia de la autoridad laboral ante la que se ha presentado, se declarará su improcedencia.

Si antes de dictar resolución la autoridad laboral se declarase la situación de concurso, la autoridad laboral procederá al archivo de las actuaciones, dando traslado del mismo a los interesados y al Juez del concurso.

#### **Indemnizaciones**

El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores y cumplir con las medidas incluidas en el plan de acompañamiento social.

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN**

#### **Supuestos**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

#### **Procedimiento**

Se seguirá este procedimiento cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.

El plazo del período de consultas no será superior a quince días naturales o a ocho en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

La documentación justificativa será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

En el plan de acompañamiento social se contemplarán las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa.

Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas.

**Indemnizaciones**

La autorización de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

**OTRAS EXTINCIONES Y SUSPENSIONES DE RELACIONES DE TRABAJO**

- Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor.
- Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante.

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS**

Se regula aquí el procedimiento al que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual la autoridad laboral, decidido un traslado colectivo de trabajadores, a la vista de las posiciones de las partes y teniendo en cuenta las consecuencias económicas y sociales de la medida y previa petición formulada al efecto, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores al nuevo puesto de trabajo y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

**DEROGACIÓN NORMATIVA**

Queda derogado el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

**ENTRADA EN VIGOR**

Al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

*(Acceda al texto completo del Real Decreto 801/2011 en el IL 2492/2011 en [lexnovaonline](#)).*

## REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
<b>2011</b>					
<b>ABRIL</b>					
14	Aragón. Orden de 14 de abril de 2011. Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación regulado por el Real Decreto 1224/2009 (Aragón) (BOA 7-06-11) .....	2472/2011	12	Pais Vasco. Orden de 12 de mayo de 2011. Actualización de los importes del régimen de ayudas al cese anticipado de la actividad agraria en la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2011 (BOPV 7-06-11) .....	2473/2011
<b>MAYO</b>			13	Nacional. Real Decreto 682/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria y actualización de los certificados de profesionalidad del RD 1375/2008, RD 1965/2008 y RD 1211/2009 (BOE 9-06-11) .....	2479/2011
5	Nacional. Resolución de 5 de mayo de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1-06-11) .....	2387/2011	13	Nacional. Real Decreto 683/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Electricidad y electrónica y actualización del certificado de profesionalidad establecido como Anexo III en el RD 1214/2009 (BOE 9-06-11).	2480/2011
9	Nacional. Real Decreto 643/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Energía y agua que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 8-06-11) .....	2474/2011	13	Nacional. Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo y actualización del certificado del RD 1376/2008 y RD 1256/2009 (BOE 9-06-11) .....	2481/2011
9	Nacional. Real Decreto 642/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Comercio y marketing que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 8-06-11) .....	2475/2011	13	Nacional. Real Decreto 686/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Informática y comunicaciones que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 10-06-11) .....	2485/2011
9	Nacional. Real Decreto 644/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Edificación y obra civil que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 8-06-11) .....	2476/2011	13	Nacional. Real Decreto 684/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 17-06-11) .....	2494/2011
9	Nacional. Real Decreto 645/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Administración y gestión y actualización de los certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1210/2009 (BOE 8-06-11) ...	2477/2011	17	Canarias. Decreto 131/2011, de 17 de mayo. Intensidades de protección de los servicios y criterios para determinar las compatibilidades e incompatibilidades entre las prestaciones de atención a la dependencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOCanarias 1-06-11) .....	2394/2011
9	Nacional. Real Decreto 646/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Industrias alimentarias y actualización del certificado de profesionalidad establecido como anexo I en el Real Decreto 1380/2009 (BOE 8-06-11) .	2478/2011	17	Canarias. Decreto 122/2011, de 17 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias y se regulan los procedimientos para la inscripción y/o acreditación de las entidades y centros de formación (BOCAC 9-06-11) .	2501/2011

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
18	País Vasco. Orden de 18 de mayo de 2011. Programa Gauzatu-Implantaciones Exteriores, de impulso a la creación y desarrollo de implantaciones de empresas vascas en el exterior (BOPV 2-06-11) . . . . .	2498/2011	20	Nacional. Real Decreto 725/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 23-06-11) . . . . .	2540/2011
19	Galicia. Decreto 106/2011, de 19 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación para el Empleo y procedimiento para la inscripción y acreditación de los centros y entidades que imparten formación para el empleo (Galicia) (DOG 9-06-11) . . . . .	2483/2011	20	Nacional. Real Decreto 715/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Instalación y mantenimiento y actualiza determinados certificados establecidos en el Real Decreto 1375/2009 (BOE 20-06-11) . . . . .	2706/2011
20	Nacional. Resolución de 20 de mayo de 2011. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (BOE 1-06-11) . . . . .	2386/2011	20	Nacional. Real Decreto 717/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Madera, mueble y corcho que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 20-06-11) . . . . .	2707/2011
20	Nacional. Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Actividades físicas y deportivas y actualización del certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009 (BOE 10-06-11) . . . . .	2486/2011	20	Nacional. Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo. Establecimiento de dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Sanidad (BOE 30-06-11) . . . . .	2711/2011
20	Nacional. Real Decreto 712/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Artes gráficas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 10-06-11) . . . . .	2487/2011	20	Balears, Illes. Decreto 49/2011, de 20 de mayo. Regulación del Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB 2-06-11) . . . . .	2448/2011
20	Nacional. Real Decreto 714/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Vidrio y cerámica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 10-06-11) . . . . .	2488/2011	20	Balears, Illes. Decreto 55/2011, de 20 de mayo. Regulación de la estructura organizativa del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB 2-06-11) . . . . .	2449/2011
20	Nacional. Real Decreto 713/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Industrias extractivas y actualiza determinados certificados establecidos en el Real Decreto 1217/2009 (BOE 20-06-11) . . . . .	2524/2011	20	Balears, Illes. Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2011. Calendario de fiestas para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears (BOIB 4-06-11) . . . . .	2452/2011
20	Nacional. Real Decreto 719/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Química y actualiza el certificado de profesionalidad establecido como anexo III en el Real Decreto 1970/2008 (BOE 23-06-11) . . . . .	2535/2011	23	Extremadura. Orden de 23 de mayo de 2011. Se crea el fichero de datos de carácter personal de trabajadores expuestos a amianto o materiales que lo contengan, gestionado por la Consejería de Sanidad y Dependencia (DOE 16-06-11) . . . . .	2506/2011
20	Nacional. Real Decreto 720/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 23-06-11) . . . . .	2536/2011	26	Nacional. Resolución de 26 de mayo de 2011. Ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas (BOE 1-06-11) . . . . .	2388/2011
20	Nacional. Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Servicios socioculturales y a la comunidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I y II en el Real Decreto 1379/2008 (BOE 23-06-11) . . . . .	2537/2011	27	Extremadura. Decreto 96/2011, de 27 de mayo. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2012 (DOE 2-06-11) . . . . .	2450/2011
20	Nacional. Real Decreto 723/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Transporte y mantenimiento de vehículos que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 23-06-11) . . . . .	2539/2011	<b>JUNIO</b>		
			1	Nacional. Ley 14/2011, de 1 de junio. De la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE 2-06-11) . . . . .	2447/2011

**REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN**

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
2	Rioja, La. Orden 24/2011, de 2 de junio. Se que realiza convocatoria pública para la participación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Riojano del Trabajo Autónomo (BOR 13-06-11) .....	2508/2011	10	<b>Nacional. Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE 14-06-11) .</b>	<b>2492/2011</b>
3	Nacional. Resolución de 3 de junio de 2011. Aplicación de la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 24-06-11) .....	2543/2011		[Véase el texto completo en el apartado "Legislación. Normas de interés"]	
3	Nacional. Resolución de 3 de junio de 2011. Casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores (BOE 24-06-11) .....	2544/2011	10	<b>Nacional. Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio. Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE 11-06-11) .....</b>	<b>2491/2011</b>
3	Nacional. Real Decreto 777/2011, de 3 de junio. Estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración (BOE 4-06-11) .....	2451/2011		[Véase el texto completo en el apartado "Legislación. Normas de interés"]	
3	Nacional. Real Decreto 775/2011, de 3 de junio. Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales (BOE 16-06-11) .....	2493/2011	13	Rioja, La. Resolución de 13 de junio de 2011. Calendario de festivos laborales para el año 2012 en la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR 17-06-11) .....	2523/2011
3	Nacional. Real Decreto 772/2011, de 3 de junio. Modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (BOE 21-06-11) .....	2527/2011	15	Cataluña. Orden EMO/123/2011, de 15 de junio. Procedimiento de autorización y actividad de las agencias de colocación en Cataluña (DOGC 21-06-11) .....	2528/2011
6	Nacional. Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio. Prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio (BOE 7-06-11) .....	2499/2011	16	Madrid. Decreto 11/2011, de 16 de junio. Número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid (BOCM 17-06-11) .....	2514/2011
6	Castilla y León. Orden FAM/763/2011, de 6 de junio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, cálculo de la capacidad económica y medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales (BOCYL 9-06-11) .....	2482/2011	18	Balears, Illes. Decreto 10/2011, de 18 de junio. Composición del Gobierno y se establece la estructura de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB 20-06-11) .....	2526/2011
7	Cataluña. Decreto 352/2011, de 7 de junio. Reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo (Cataluña) (DOGC 9-06-11) .....	2484/2011	21	Valenciana, Comunidad. Orden 19/2011, de 21 de junio. Adaptación de distintas órdenes de fomento de empleo al artículo 57 del Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 (Valenciana, Comunidad) (DOCV 23-06-11) .....	2542/2011
9	Castilla y León. Resolución de 9 de junio de 2011. Contenido de los servicios de promoción de la autonomía personal (Castilla y León) (BOCYL 23-06-11) .....	2541/2011	21	Valenciana, Comunidad. Decreto 5/2011, de 21 de junio. Determinación de las consellerías en que se organiza la administración de la Generalitat (Valenciana, Comunidad) (DOCV 22-06-11) .....	2530/2011
9	Orden Foral 232DEP/2011, de 9 de junio. Se modifica el calendario para 2011 de los domingos y festivos de apertura autorizada de los establecimientos comerciales (Navarra) (BON 22-06-11) .....	2705/2011	22	Nacional. Resolución de 22 de junio de 2011. Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la mejora de la negociación colectiva (BOE 30-06-11) .....	2712/2011
10	Nacional. Resolución de 10 de junio de 2011. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011 (BOE 22-06-11) .....	2529/2011	27	Castilla y León. Decreto 2/2011, de 27 de junio. Reestructuración de Consejerías (Castilla y León) (BOCYL 28-06-11) .	2708/2011
			27	Castilla-La Mancha. Decreto 69/2011, de 27 de junio de 2011. Establecimiento de la estructura de la Administración Regional (Castilla-La Mancha) (DOCM 27-06-11) .	2545/2011
			27	Murcia. Decreto del Presidente de la Comunidad Autónoma n.º 12/2011, de 27 de junio. Reorganización de la Administración Regional (Murcia) (BORM 28-06-11) .....	2709/2011
			27	Rioja, La. Decreto del Presidente 3/2011, de 27 de junio. Modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de La Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR 28-06-11) .....	2710/2011

# REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

## ABOGADO Y PROCURADOR

### Colegiación

#### NACIONAL

- Real Decreto 775/2011, de 3 de junio. Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, IL 2493/2011

### ACCIDENTES DE TRABAJO

#### NACIONAL

- Resolución de 10 de junio de 2011. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011, IL 2529/2011

### Sinistralidad laboral

#### NACIONAL

- Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio. Prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, IL 2499/2011

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### Organismos y órganos

#### RIOJA, LA

- Orden 24/2011, de 2 de junio. Se realiza convocatoria pública para la participación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Riojano del Trabajo Autónomo, IL 2508/2011

### Organización administrativa

#### MURCIA

- Decreto del Presidente de la Comunidad Autónoma n.º 12/2011, de 27 de junio. Reorganización de la Administración Regional (Murcia), IL 2709/2011

## ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

#### NACIONAL

- Resolución de 20 de mayo de 2011. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, IL 2386/2011

## AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y SERVICIOS INTEGRADOS PARA EL EMPLEO

#### CATALUÑA

- Orden EMO/123/2011, de 15 de junio. Procedimiento de autorización y actividad de las agencias de colocación en Cataluña, IL 2528/2011

## AGRICULTURA

### Cese anticipado en la actividad agraria

#### PAÍS VASCO

- Orden de 12 de mayo de 2011. Actualización de los importes del régimen de ayudas al cese anticipado de la actividad agraria en la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2011, IL 2473/2011

## ARAGÓN

- Orden de 14 de abril de 2011. Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación regulado por el Real Decreto 1224/2009 (Aragón), IL 2472/2011

## AUTÓNOMOS

#### RIOJA, LA

- Orden 24/2011, de 2 de junio. Se realiza convocatoria pública para la participación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Riojano del Trabajo Autónomo, IL 2508/2011

## BALEARS, ILLES

- Decreto 49/2011, de 20 de mayo. Regulación del Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2448/2011
- Decreto 55/2011, de 20 de mayo. Regulación de la estructura organizativa del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2449/2011
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2011. Calendario de fiestas para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, IL 2452/2011
- Decreto 10/2011, de 18 de junio. Composición del Gobierno y se establece la estructura de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2526/2011

## CANARIAS

- Decreto 131/2011, de 17 de mayo. Intensidades de protección de los servicios y criterios para determinar las compatibilidades e incompatibilidades entre las prestaciones de atención a la dependencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, IL 2394/2011
- Decreto 122/2011, de 17 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias y se regulan los procedimientos para la inscripción y/o acreditación de las entidades y centros de formación, IL 2501/2011

## CASTILLA Y LEÓN

- Orden FAM/763/2011, de 6 de junio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, cálculo de la capacidad económica y medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, IL 2482/2011
- Resolución de 9 de junio de 2011. Contenido de los servicios de promoción de la autonomía personal (Castilla y León), IL 2541/2011
- Decreto 2/2011, de 27 de junio. Reestructuración de Consejerías (Castilla y León), IL 2708/2011

## CASTILLA-LA MANCHA

- Decreto 69/2011, de 27 de junio de 2011. Establecimiento de la estructura de la Administración Regional (Castilla-La Mancha), IL 2545/2011

## CATALUÑA

- Decreto 352/2011, de 7 de junio. Reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo (Cataluña), IL 2484/2011
- Orden EMO/123/2011, de 15 de junio. Procedimiento de autorización y actividad de las agencias de colocación en Cataluña, IL 2528/2011

## COMERCIO

### Horarios comerciales

- Orden Foral 232DEP/2011, de 9 de junio. Se modifica el calendario para 2011 de los domingos y festivos de apertura autorizada de los establecimientos comerciales (Navarra), IL 2705/2011

**CONTRATO DE TRABAJO**

**Extinción por causas económicas**

NACIONAL

- Resolución de 3 de junio de 2011. Aplicación de la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, IL 2543/2011
- Resolución de 3 de junio de 2011. Casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores, IL 2544/2011

**CONVENIOS COLECTIVOS**

NACIONAL

- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio. Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, IL 2491/2011

BALEARS, ILLES

- Decreto 49/2011, de 20 de mayo. Regulación del Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2448/2011

**COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Cuotas**

**Reducción**

NACIONAL

- Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio. Prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, IL 2499/2011

**CUALIFICACIONES PROFESIONALES**

BALEARS, ILLES

- Decreto 55/2011, de 20 de mayo. Regulación de la estructura organizativa del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2449/2011

**DEPENDENCIA**

CASTILLA Y LEÓN

- Orden FAM/763/2011, de 6 de junio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, cálculo de la capacidad económica y medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, IL 2482/2011
- Resolución de 9 de junio de 2011. Contenido de los servicios de promoción de la autonomía personal (Castilla y León), IL 2541/2011

**DERECHOS FUNDAMENTALES**

**Igualdad de derechos**

NACIONAL

- Resolución de 20 de mayo de 2011. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, IL 2386/2011

**Igualdad entre mujeres y hombres**

NACIONAL

- Resolución de 20 de mayo de 2011. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, IL 2386/2011

**EMPLEO**

NACIONAL

- Resolución de 26 de mayo de 2011. Ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas, IL 2388/2011

**Agencias de colocación y servicios integrados para el empleo**

CATALUÑA

- Orden EMO/123/2011, de 15 de junio. Procedimiento de autorización y actividad de las agencias de colocación en Cataluña, IL 2528/2011

**EMPRESA-EMPRESARIO**

**Subvenciones y ayudas**

PAÍS VASCO

- Orden de 18 de mayo de 2011. Programa Gauzatu-Implantaciones Exteriores, de impulso a la creación y desarrollo de implantaciones de empresas vascas en el exterior, IL 2498/2011

**ENFERMEDAD PROFESIONAL**

NACIONAL

- Resolución de 10 de junio de 2011. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011, IL 2529/2011

**EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

NACIONAL

- Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, IL 2492/2011

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

NACIONAL

- Resolución de 3 de junio de 2011. Aplicación de la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, IL 2543/2011
- Resolución de 3 de junio de 2011. Casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores, IL 2544/2011
- Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, IL 2492/2011

**Indemnización**

NACIONAL

- Resolución de 3 de junio de 2011. Aplicación de la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, IL 2543/2011

**EXTREMADURA**

- Decreto 96/2011, de 27 de mayo. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2012, IL 2450/2011

**FOMENTO DEL EMPLEO**

**Programas**

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Orden 19/2011, de 21 de junio. Adaptación de distintas órdenes de fomento de empleo al artículo 57 del Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 (Valenciana, Comunidad), IL 2542/2011

## FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

### NACIONAL

- Resolución de 3 de junio de 2011. Aplicación de la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, IL 2543/2011

## Salarios e indemnizaciones

### NACIONAL

- Resolución de 3 de junio de 2011. Casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores, IL 2544/2011

## FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

### GALICIA

- Decreto 106/2011, de 19 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación para el Empleo y procedimiento para la inscripción y acreditación de los centros y entidades que impartan formación para el empleo (Galicia), IL 2483/2011

## Certificado de profesionalidad

### NACIONAL

- Real Decreto 643/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Energía y agua que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2474/2011
- Real Decreto 642/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Comercio y marketing que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2475/2011
- Real Decreto 644/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Edificación y obra civil que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2476/2011
- Real Decreto 645/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Administración y gestión y actualización de los certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1210/2009, IL 2477/2011
- Real Decreto 646/2011, de 9 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Industrias alimentarias y actualización del certificado de profesionalidad establecido como anexo I en el Real Decreto 1380/2009, IL 2478/2011
- Real Decreto 682/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria y actualización de los certificados de profesionalidad del RD 1375/2008, RD 1965/2008 y RD 1211/2009, IL 2479/2011
- Real Decreto 683/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Electricidad y electrónica y actualización del certificado de profesionalidad establecido como Anexo III en el RD 1214/2009, IL 2480/2011
- Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo y actualización del certificado del RD 1376/2008 y RD 1256/2009, IL 2481/2011
- Real Decreto 686/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Informática y comunicaciones que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2485/2011

- Real Decreto 684/2011, de 13 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2494/2011
- Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Actividades físicas y deportivas y actualización del certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009, IL 2486/2011
- Real Decreto 712/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Artes gráficas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2487/2011
- Real Decreto 714/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Vidrio y cerámica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2488/2011
- Real Decreto 713/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Industrias extractivas y actualiza determinados certificados establecidos en el Real Decreto 1217/2009, IL 2524/2011
- Real Decreto 719/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Química y actualiza el certificado de profesionalidad establecido como anexo III en el Real Decreto 1970/2008, IL 2535/2011
- Real Decreto 720/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2536/2011
- Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Servicios socioculturales y a la comunidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I y II en el Real Decreto 1379/2008, IL 2537/2011
- Real Decreto 723/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Transporte y mantenimiento de vehículos que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2539/2011
- Real Decreto 725/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2540/2011
- Real Decreto 715/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia Instalación y mantenimiento y actualiza determinados certificados establecidos en el Real Decreto 1375/2009, IL 2706/2011
- Real Decreto 717/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Madera, mueble y corcho que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2707/2011
- Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo. Establecimiento de dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Sanidad, IL 2711/2011
- Real Decreto 722/2011, de 20 de mayo. Certificados de profesionalidad de la familia profesional Textil, confección y piel que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, IL 2538/2011

## Programas

### ARAGÓN

- Orden de 14 de abril de 2011. Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación regulado por el Real Decreto 1224/2009 (Aragón), IL 2472/2011

### GALICIA

- Decreto 106/2011, de 19 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación para el Empleo y procedimiento para la inscripción y acreditación de los centros y entidades que impartan formación para el empleo (Galicia), IL 2483/2011

**HORARIO COMERCIAL**

**Domingos y festivos**

- Orden Foral 232DEP/2011, de 9 de junio. Se modifica el calendario para 2011 de los domingos y festivos de apertura autorizada de los establecimientos comerciales (Navarra), IL 2705/2011

**IGUALDAD**

**De mujeres y hombres (género)**

**Planes de igualdad**

NACIONAL

- Resolución de 20 de mayo de 2011. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, IL 2386/2011

**Plan de igualdad**

NACIONAL

- Resolución de 20 de mayo de 2011. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, IL 2386/2011

**ILLES BALEARS**

**Administración Pública**

BALEARS, ILLES

- Decreto 49/2011, de 20 de mayo. Regulación del Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2448/2011

**Organización institucional**

BALEARS, ILLES

- Decreto 49/2011, de 20 de mayo. Regulación del Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2448/2011
- Decreto 10/2011, de 18 de junio. Composición del Gobierno y se establece la estructura de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2526/2011

**INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES**

NACIONAL

- Real Decreto 772/2011, de 3 de junio. Modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, IL 2527/2011

**INSERCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL**

**Fomento de empleo**

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Orden 19/2011, de 21 de junio. Adaptación de distintas órdenes de fomento de empleo al artículo 57 del Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 (Valenciana, Comunidad), IL 2542/2011

**INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

NACIONAL

- Real Decreto 772/2011, de 3 de junio. Modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, IL 2527/2011

**MADRID**

- Decreto 11/2011, de 16 de junio. Número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, IL 2514/2011

**Administración Pública**

- Decreto 11/2011, de 16 de junio. Número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, IL 2514/2011

**MINUSVÁLIDOS**

**Prestaciones asistenciales**

CANARIAS

- Decreto 131/2011, de 17 de mayo. Intensidades de protección de los servicios y criterios para determinar las compatibilidades e incompatibilidades entre las prestaciones de atención a la dependencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, IL 2394/2011

**MUJERES**

**Fomento de empleo**

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Orden 19/2011, de 21 de junio. Adaptación de distintas órdenes de fomento de empleo al artículo 57 del Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 (Valenciana, Comunidad), IL 2542/2011

**MURCIA**

- Decreto del Presidente de la Comunidad Autónoma n.º 12/2011, de 27 de junio. Reorganización de la Administración Regional (Murcia), IL 2709/2011

**MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**Plan de actividades preventivas**

NACIONAL

- Resolución de 10 de junio de 2011. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011, IL 2529/2011

**Programa anual de actividades**

NACIONAL

- Resolución de 10 de junio de 2011. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011, IL 2529/2011

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

NACIONAL

- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio. Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, IL 2491/2011
- Resolución de 22 de junio de 2011. Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la mejora de la negociación colectiva, IL 2712/2011

**PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES**

CANARIAS

- Decreto 131/2011, de 17 de mayo. Intensidades de protección de los servicios y criterios para determinar las compatibilidades e incompatibilidades entre las prestaciones de atención a la dependencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, IL 2394/2011

## Personas en situación de dependencia

CASTILLA Y LEÓN

- Resolución de 9 de junio de 2011. Contenido de los servicios de promoción de la autonomía personal (Castilla y León), IL 2541/2011

## Procedimiento

CASTILLA Y LEÓN

- Orden FAM/763/2011, de 6 de junio. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Castilla y León, cálculo de la capacidad económica y medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales, IL 2482/2011

## PYME

NACIONAL

- Resolución de 3 de junio de 2011. Casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores, IL 2544/2011

## REGISTRO

BALEARS, ILLES

- Decreto 49/2011, de 20 de mayo. Regulación del Registro de Convenios y Acuerdos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2448/2011

CANARIAS

- Decreto 122/2011, de 17 de mayo. Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias y se regulan los procedimientos para la inscripción y/o acreditación de las entidades y centros de formación, IL 2501/2011

## RIOJA, LA

- Orden 24/2011, de 2 de junio. Se realiza convocatoria pública para la participación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Riojano del Trabajo Autónomo, IL 2508/2011
- Resolución de 13 de junio de 2011. Calendario de festivos laborales para el año 2012 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 2523/2011
- Decreto del Presidente 3/2011, de 27 de junio. Modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de La Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 2710/2011

## SEGURIDAD SOCIAL

### Cotización

NACIONAL

- Real Decreto 772/2011, de 3 de junio. Modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, IL 2527/2011

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Factores de naturaleza psicosocial

NACIONAL

- Resolución de 5 de mayo de 2011. Aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, IL 2387/2011

## Plan de prevención (Evaluación de riesgos y Planificación preventiva)

NACIONAL

- Resolución de 10 de junio de 2011. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011, IL 2529/2011

## SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

NACIONAL

- Real Decreto 772/2011, de 3 de junio. Modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, IL 2527/2011

## SUBVENCIONES PÚBLICAS

### Agricultura

### Cese anticipado en la actividad agraria

PAÍS VASCO

- Orden de 12 de mayo de 2011. Actualización de los importes del régimen de ayudas al cese anticipado de la actividad agraria en la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2011, IL 2473/2011

### Fomento de empleo

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Orden 19/2011, de 21 de junio. Adaptación de distintas órdenes de fomento de empleo al artículo 57 del Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 (Valenciana, Comunidad), IL 2542/2011

### Formación e inserción profesional

ARAGÓN

- Orden de 14 de abril de 2011. Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación regulado por el Real Decreto 1224/2009 (Aragón), IL 2472/2011

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

NACIONAL

- Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, IL 2492/2011

## TIEMPO DE TRABAJO

### Calendario laboral

BALEARS, ILLES

- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2011. Calendario de fiestas para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, IL 2452/2011

RIOJA, LA

- Resolución de 13 de junio de 2011. Calendario de festivos laborales para el año 2012 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 2523/2011

### Fiestas laborales

BALEARS, ILLES

- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2011. Calendario de fiestas para el año 2012 en el ámbito de las Illes Balears, IL 2452/2011

RIOJA, LA

- Resolución de 13 de junio de 2011. Calendario de festivos laborales para el año 2012 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, IL 2523/2011

**Horario de trabajo**

- Orden Foral 232DEP/2011, de 9 de junio. Se modifica el calendario para 2011 de los domingos y festivos de apertura autorizada de los establecimientos comerciales (Navarra), IL 2705/2011

**Jornada**

**Calendario laboral**

EXTREMADURA

- Decreto 96/2011, de 27 de mayo. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2012, IL 2450/2011

**Especiales**

**Horarios comerciales**

- Orden Foral 232DEP/2011, de 9 de junio. Se modifica el calendario para 2011 de los domingos y festivos de apertura autorizada de los establecimientos comerciales (Navarra), IL 2705/2011

**Fiestas**

EXTREMADURA

- Decreto 96/2011, de 27 de mayo. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2012, IL 2450/2011

**TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

RIOJA, LA

- Orden 24/2011, de 2 de junio. Se que realiza convocatoria pública para la participación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el Consejo Riojano del Trabajo Autónomo, IL 2508/2011

**VALENCIANA, COMUNIDAD**

- Orden 19/2011, de 21 de junio. Adaptación de distintas órdenes de fomento de empleo al artículo 57 del Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 (Valenciana, Comunidad), IL 2542/2011
- Decreto 5/2011, de 21 de junio. Determinación de las consellerías en que se organiza la administración de la Generalitat (Valenciana, Comunidad), IL 2530/2011
- Decreto 75/2011, de 24 de junio. Estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, IL 2546/2011

Revista de

# Información Laboral

---

## CONVENIOS COLECTIVOS

---

- **Convenios Colectivos Sectoriales**
  - Repertorio por actividades
  - Repertorio por ámbito territorial
- **Convenios Colectivos de Empresa**

## REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ACTIVIDADES

### Aceite y derivados

- Granada: Industria del aceite y sus derivados  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2359/2011
- Sevilla: Industrias de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2166/2011

### Actividades no específicas

- Galicia: Actividad arqueológica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 28-6-2011], IL 2557/2011

### Agua

- Murcia: Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 7-6-2011], IL 2241/2011
- Girona: Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua  
Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2576/2011
- Tarragona: Captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2558/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2577/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2578/2011

### Alimentación

- Nacionales: Pastas alimenticias  
Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOE 9-6-2011], IL 2287/2011
- Cataluña: Masas congeladas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 21-6-2011], IL 2418/2011
- Madrid: Torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2225/2011
- Barcelona: Fabricantes de galletas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2356/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2357/2011
- Palencia: Pastelería, confitería, repostería y bollería  
Convenio colectivo [BOP 13-6-2011], IL 2343/2011
- Valladolid: Confitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados  
Convenio colectivo [BOP 18-6-2011], IL 2398/2011

### Bingo

- Galicia: Empresas organizadoras del juego del bingo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 22-6-2011], IL 2436/2011

### Campo

- Cantabria: Agrario  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 24-6-2011], IL 2495/2011
- Extremadura: Campo  
Convenio colectivo [DOE 30-6-2011], IL 2575/2011
- Murcia: Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 1-6-2011], IL 2167/2011
- Burgos: Agropecuario  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2181/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2182/2011
- Ciudad Real: Agrícola y ganadero  
Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2202/2011
- Valencia: Agropecuario  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2188/2011
- Valladolid: Campo  
Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2352/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2351/2011
- Zaragoza: Actividades agropecuarias  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2358/2011

### Comercio

- Nacionales: Minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2372/2011
- Asturias: Comercio en general  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 23-6-2011], IL 2456/2011
- Madrid: Almacenistas de patatas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 13-6-2011], IL 2328/2011
- Madrid: Comercio de óptica al detalle y talleres anejos  
Convenio colectivo [BOCM 23-6-2011], IL 2459/2011
- Murcia: Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 22-6-2011], IL 2440/2011
- Navarra: Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BON 13-6-2011], IL 2315/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BON 17-6-2011], IL 2389/2011
- Navarra: Comercio de ganadería  
Convenio colectivo [BON 27-6-2011], IL 2500/2011
- Valenciana, Comunidad: Comercio minorista de carnicería-charcutería  
Convenio colectivo [DOCV 29-6-2011], IL 2559/2011
- Álava: Comercio de alimentación  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2266/2011
- Álava: Comercio del mueble  
Convenio colectivo [BOP 13-6-2011], IL 2314/2011
- Alicante: Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2334/2011

- Alicante: Comercio de curtidos y artículos para el calzado  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2335/2011
- Alicante: Comercio de vidrio y cerámica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2331/2011
- Alicante: Comercio minorista, mayorista y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2333/2011
- Alicante: Mayoristas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2289/2011
- Barcelona: Distribuidores mayoristas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2339/2011
- Barcelona: Supermercados y autoservicios de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2338/2011
- Castellón: Comercio del metal  
Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2290/2011
- Lleida: Recolección, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-6-2011], IL 2503/2011
- Lugo: Comercio del mueble y objetos decorativos  
Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2424/2011
- Ourense: Comercio de materiales para la construcción y saneamiento  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2562/2011
- Palencia: Comercio del metal  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2438/2011
- Palencia: Comercio en general  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2201/2011
- Salamanca: Comercio en general  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2203/2011
- Sevilla: Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías y relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares y artículos de regalo; comercio textil; comercio de materiales de construcción, y comercio de la piel  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2308/2011
- Tarragona: Comercio textil  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2265/2011
- Toledo: Comercio de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-6-2011], IL 2397/2011
- Toledo: Comercio en general  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2441/2011
- Valencia: Comercio de ultramarinos y similares  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2272/2011
- Zamora: Comercio alimentación  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2531/2011
- Zamora: Metal comercio  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2533/2011

**Consignatarias de buques, agencias de aduanas, etc.**

- Barcelona: Consignatarias de buques  
Convenio colectivo [BOP 16-6-2011], IL 2376/2011

- Coruña (A): Agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito  
Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2460/2011

**Construcción**

- Nacionales: Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales  
Convenio colectivo [BOE 20-6-2011], IL 2395/2011
- Asturias: Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 14-6-2011], IL 2349/2011
- Cantabria: Comercio de materiales de construcción  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 10-6-2011], IL 2296/2011
- Madrid: Construcción y obras públicas  
Convenio colectivo [BOCM 25-6-2011], IL 2504/2011
- Murcia: Construcción y obras públicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 7-6-2011], IL 2242/2011
- Alicante: Industria, comercio, talleres y fabricación de óptica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2330/2011
- Almería: Canteras y serrerías de mármol  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2461/2011
- Badajoz: Construcción y obras públicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 16-6-2011], IL 2373/2011
- Coruña (A): Derivados del cemento  
Calendario laboral [BOP 3-6-2011], IL 2204/2011
- Coruña (A): Elaboración e instalación de piedra y mármol  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-6-2011], IL 2374/2011
- Huesca: Industrias de la construcción y obras públicas  
Modificación y revisión salarial [BOP 2-6-2011], IL 2187/2011
- Sevilla: Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 8-6-2011], IL 2269/2011
- Sevilla: Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-6-2011], IL 2396/2011
- Toledo: Construcción y obras públicas  
Interpretación del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2208/2011

**Empleados de fincas urbanas**

- Sevilla: Empleados de fincas urbanas  
Convenio colectivo [BOP 7-6-2011], IL 2243/2011

**Enseñanza**

- Nacionales: Ocio educativo y animación sociocultural  
Acta de mediación [BOE 1-6-2011], IL 2165/2011
- Aragón: Monitores de comedores escolares de colegios públicos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOA 13-6-2011], IL 2312/2011
- Valenciana, Comunidad: Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 28-6-2011], IL 2547/2011

**Espectáculos y deportes**

- Nacionales: Instalaciones deportivas y gimnasios  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2371/2011
- Vizcaya: Locales y campos deportivos  
Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2511/2011

**Fotográfica**

- Cataluña: Laboratorios fotográficos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 30-6-2011], IL 2586/2011

### Hospitalización y asistencia

- Madrid: Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 13-6-2011], IL 2327/2011
- Málaga: Clínicas y consultas de odontología y estomatología  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-6-2011], IL 2550/2011

### Hostelería

- Burgos: Industria de hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2437/2011

### Limpieza de edificios y locales

- Balears, Illes: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOIB 23-6-2011], IL 2453/2011
- Burgos: Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2457/2011
- Cuenca: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2489/2011
- Segovia: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2207/2011
- Soria: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2439/2011
- Toledo: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2291/2011
- Valladolid: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-6-2011], IL 2244/2011
- Zamora: Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2375/2011

### Madera

- Asturias: Carpinterías, ebanisterías y varios  
Calendario laboral [BOPA 23-6-2011], IL 2454/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 23-6-2011], IL 2455/2011
- Murcia: Industria de aserrío y fabricación de envases de madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 14-6-2011], IL 2332/2011
- Albacete: Industrias de ebanistería, carpintería y afines  
Calendario laboral [BOP 22-6-2011], IL 2442/2011
- Alicante: Almacenistas e importadores de madera  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2329/2011
- Badajoz: Industrias de la madera  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 21-6-2011], IL 2419/2011
- Guadalajara: Carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros aglomerados y almacenistas de madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2298/2011
- Málaga: Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2267/2011
- Palencia: Industrias de la madera  
Calendario laboral [BOP 8-6-2011], IL 2275/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2304/2011
- Tarragona: Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2295/2011

- Teruel: Madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2185/2011
- Toledo: Industrias de la madera  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2310/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2292/2011

### Notarías

- Cataluña: Empleados de notarías  
Acuerdo de adhesión al Convenio [DOGC 8-6-2011], IL 2268/2011
- Valenciana, Comunidad: Empleados de notarios del territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 23-6-2011], IL 2458/2011

### Oficinas y despachos

- Madrid: Oficinas de importación y exportación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2224/2011
- Alicante: Oficinas y despachos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2288/2011
- Huelva: Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2422/2011
- Vizcaya: Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2227/2011

### Panadería

- Coruña (A): Panaderías  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2205/2011
- Ourense: Panaderías  
Convenio colectivo [BOP 25-6-2011], IL 2507/2011

### Piel

- Alicante: Marroquinería y similares  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2560/2011

### Pompas fúnebres

- Cádiz: Pompas fúnebres  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2183/2011

### Prótesis dental

- Madrid: Protésicos dentales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 11-6-2011], IL 2313/2011

### Químicas

- Madrid: Industrias transformadoras de plásticos  
Convenio colectivo [BOCM 25-6-2011], IL 2502/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2223/2011

### Recuperación de desperdicios sólidos

- Nacionales: Recuperación de residuos y materias primas secundarias  
Corrección de errores del Acuerdo de formación continua [BOE 4-6-2011], IL 2226/2011

### Salinera

- Nacionales: Industria salinera  
Acuerdo sectorial [BOE 8-6-2011], IL 2262/2011  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 7-6-2011], IL 2239/2011

### Siderometalúrgica

- Coruña (A): Industria siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2206/2011

- Cuenca: Metal  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2273/2011
- Palencia: Industrias siderometalúrgicas  
Calendario laboral [BOP 27-6-2011], IL 2505/2011
- Zamora: Metal industria  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2532/2011

#### Textil

- Alicante: Hilos, cuerdas y redes  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2561/2011

#### Tintorerías

- Alicante: Tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2420/2011
- Sevilla: Industrias de tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-6-2011], IL 2321/2011

#### Transporte por carretera

- Balears, Illes: Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Convenio colectivo [BOIB 21-6-2011], IL 2435/2011
- Navarra: Transporte sanitario  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BON 3-6-2011], IL 2200/2011

- Cáceres: Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [DOE 7-6-2011], IL 2240/2011  
Corrección de errores del Convenio colectivo [DOE 27-6-2011], IL 2510/2011
- Coruña (A): Transporte de viajeros en autobús por carretera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2346/2011
- Cuenca: Transportes de viajeros urbanos e interurbanos  
Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2490/2011
- Huelva: Industrias de transportes por carretera  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2563/2011
- Lugo: Transporte de viajeros por carretera  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2365/2011

#### Vinícolas

- Asturias: Fabricantes de sidra  
Convenio colectivo [BOPA 8-6-2011], IL 2264/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 8-6-2011], IL 2263/2011
- Rioja, La: Industrias vinícolas y alcoholeras  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 10-6-2011], IL 2299/2011
- Alicante: Industria y comercio vinícolas  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2336/2011
- Huelva: Industrias vinícolas  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2421/2011
- Valladolid: Industria y comercio de la vid  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-6-2011], IL 2509/2011

## REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

### Nacionales

- Industria salinera  
Acuerdo sectorial [BOE 8-6-2011], IL 2262/2011  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 7-6-2011], IL 2239/2011
- Industrias extractivas, industrias del vidrio, cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales  
Convenio colectivo [BOE 20-6-2011], IL 2395/2011
- Instalaciones deportivas y gimnasios  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2371/2011
- Minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2372/2011
- Ocio educativo y animación sociocultural  
Acta de mediación [BOE 1-6-2011], IL 2165/2011
- Pastas alimenticias  
Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOE 9-6-2011], IL 2287/2011
- Recuperación de residuos y materias primas secundarias  
Corrección de errores del Acuerdo de formación continua [BOE 4-6-2011], IL 2226/2011

### Autonómicos

#### Aragón

- Monitores de comedores escolares de colegios públicos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOA 13-6-2011], IL 2312/2011

### Asturias

- Carpinterías, ebanisterías y varios  
Calendario laboral [BOPA 23-6-2011], IL 2454/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 23-6-2011], IL 2455/2011
- Comercio en general  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 23-6-2011], IL 2456/2011
- Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 14-6-2011], IL 2349/2011
- Fabricantes de sidra  
Convenio colectivo [BOPA 8-6-2011], IL 2264/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOPA 8-6-2011], IL 2263/2011

### Balears, Illes

- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOIB 23-6-2011], IL 2453/2011
- Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia  
Convenio colectivo [BOIB 21-6-2011], IL 2435/2011

### Cantabria

- Agrario  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 24-6-2011], IL 2495/2011
- Comercio de materiales de construcción  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 10-6-2011], IL 2296/2011

### Cataluña

- Empleados de notarías  
Acuerdo de adhesión al Convenio [DOGC 8-6-2011], IL 2268/2011
- Laboratorios fotográficos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 30-6-2011], IL 2586/2011
- Masas congeladas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOGC 21-6-2011], IL 2418/2011

### Extremadura

- Campo  
Convenio colectivo [DOE 30-6-2011], IL 2575/2011

### Galicia

- Actividad arqueológica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 28-6-2011], IL 2557/2011
- Empresas organizadoras del juego del bingo  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOG 22-6-2011], IL 2436/2011

### Madrid

- Almacenistas de patatas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 13-6-2011], IL 2328/2011
- Comercio de óptica al detalle y talleres anejos  
Convenio colectivo [BOCM 23-6-2011], IL 2459/2011
- Construcción y obras públicas  
Convenio colectivo [BOCM 25-6-2011], IL 2504/2011
- Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 13-6-2011], IL 2327/2011
- Industrias transformadoras de plásticos  
Convenio colectivo [BOCM 25-6-2011], IL 2502/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2223/2011
- Oficinas de importación y exportación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2224/2011
- Protésicos dentales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 11-6-2011], IL 2313/2011
- Torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2225/2011

### Murcia

- Construcción y obras públicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 7-6-2011], IL 2242/2011
- Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 1-6-2011], IL 2167/2011
- Industria de aserrijo y fabricación de envases de madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 14-6-2011], IL 2332/2011
- Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 7-6-2011], IL 2241/2011
- Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 22-6-2011], IL 2440/2011

### Navarra

- Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BON 13-6-2011], IL 2315/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BON 17-6-2011], IL 2389/2011
- Comercio de ganadería  
Convenio colectivo [BON 27-6-2011], IL 2500/2011
- Transporte sanitario  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BON 3-6-2011], IL 2200/2011

### Rioja, La

- Industrias vinícolas y alcoholeras  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 10-6-2011], IL 2299/2011

### Valenciana, Comunidad

- Comercio minorista de carnicería-charcutería  
Convenio colectivo [DOCV 29-6-2011], IL 2559/2011
- Empleados de notarios del territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 23-6-2011], IL 2458/2011
- Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 28-6-2011], IL 2547/2011

### Provincias

#### Álava

- Comercio de alimentación  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2266/2011
- Comercio del mueble  
Convenio colectivo [BOP 13-6-2011], IL 2314/2011

#### Albacete

- Industrias de ebanistería, carpintería y afines  
Calendario laboral [BOP 22-6-2011], IL 2442/2011

#### Alicante

- Almacenistas e importadores de madera  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2329/2011
- Asentadores y mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2334/2011
- Comercio de curtidos y artículos para el calzado  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2335/2011
- Comercio de vidrio y cerámica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2331/2011
- Comercio minorista, mayorista y exportadores de calzado y artículos de piel y viaje  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2333/2011
- Hilos, cuerdas y redes  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2561/2011
- Industria, comercio, talleres y fabricación de óptica  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2330/2011
- Industria y comercio vinícolas  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2336/2011
- Marroquinería y similares  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2560/2011

- Mayoristas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2289/2011
- Oficinas y despachos  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2288/2011
- Tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2420/2011

#### Almería

- Canteras yerrerías de mármol  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2461/2011

#### Badajoz

- Construcción y obras públicas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 16-6-2011], IL 2373/2011
- Industrias de la madera  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [DOE 21-6-2011], IL 2419/2011

#### Barcelona

- Consignatarias de buques  
Convenio colectivo [BOP 16-6-2011], IL 2376/2011
- Distribuidores mayoristas de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2339/2011
- Fabricantes de galletas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2356/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2357/2011
- Supermercados y autoservicios de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2338/2011

#### Burgos

- Agropecuario  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2181/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2182/2011
- Industria de hostelería  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2437/2011
- Limpieza de edificios y locales  
Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2457/2011

#### Cáceres

- Transporte de mercancías por carretera  
Convenio colectivo [DOE 7-6-2011], IL 2240/2011  
Corrección de errores del Convenio colectivo [DOE 27-6-2011], IL 2510/2011

#### Cádiz

- Pompas fúnebres  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2183/2011

#### Castellón

- Comercio del metal  
Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2290/2011

#### Ciudad Real

- Agrícola y ganadero  
Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2202/2011

#### Coruña (A)

- Agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito  
Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2460/2011

- Derivados del cemento  
Calendario laboral [BOP 3-6-2011], IL 2204/2011
- Elaboración e instalación de piedra y mármol  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-6-2011], IL 2374/2011
- Industria siderometalúrgica  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2206/2011
- Panaderías  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2205/2011
- Transporte de viajeros en autobús por carretera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2346/2011

#### Cuenca

- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2489/2011
- Metal  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2273/2011
- Transportes de viajeros urbanos e interurbanos  
Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2490/2011

#### Girona

- Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua  
Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2576/2011

#### Granada

- Industria del aceite y sus derivados  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2359/2011

#### Guadalajara

- Carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros aglomerados y almacenistas de madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2298/2011

#### Huelva

- Industrias de transportes por carretera  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2563/2011
- Industrias vinícolas  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2421/2011
- Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2422/2011

#### Huesca

- Industrias de la construcción y obras públicas  
Modificación y revisión salarial [BOP 2-6-2011], IL 2187/2011

#### Lleida

- Recolección, almacenamiento, manipulación y venta de frutas y verduras  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-6-2011], IL 2503/2011

#### Lugo

- Comercio del mueble y objetos decorativos  
Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2424/2011
- Transporte de viajeros por carretera  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2365/2011

#### Málaga

- Clínicas y consultas de odontología y estomatología  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-6-2011], IL 2550/2011
- Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2267/2011

### Ourense

- Comercio de materiales para la construcción y saneamiento  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2562/2011
- Panaderías  
Convenio colectivo [BOP 25-6-2011], IL 2507/2011

### Palencia

- Comercio del metal  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2438/2011
- Comercio en general  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2201/2011
- Industrias de la madera  
Calendario laboral [BOP 8-6-2011], IL 2275/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2304/2011
- Industrias siderometalúrgicas  
Calendario laboral [BOP 27-6-2011], IL 2505/2011
- Pastelería, repostería y bollería  
Convenio colectivo [BOP 13-6-2011], IL 2343/2011

### Salamanca

- Comercio en general  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2203/2011

### Segovia

- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2207/2011

### Sevilla

- Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías y relojes; comercio de almacénistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares y artículos de regalo; comercio textil; comercio de materiales de construcción, y comercio de la piel  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2308/2011
- Construcción y obras públicas  
Calendario laboral [BOP 8-6-2011], IL 2269/2011
- Derivados del cemento  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-6-2011], IL 2396/2011
- Empleados de fincas urbanas  
Convenio colectivo [BOP 7-6-2011], IL 2243/2011
- Industrias de aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2166/2011
- Industrias de tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropas  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 11-6-2011], IL 2321/2011

### Soria

- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2439/2011

### Tarragona

- Captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2558/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2577/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2578/2011
- Comercio textil  
Corrección de errores de la revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2265/2011

- Industrias de la madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2295/2011

### Teruel

- Madera  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2185/2011

### Toledo

- Comercio de alimentación  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 18-6-2011], IL 2397/2011
- Comercio en general  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2441/2011
- Construcción y obras públicas  
Interpretación del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2208/2011
- Industrias de la madera  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2310/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2292/2011
- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2291/2011

### Valencia

- Agropecuario  
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2188/2011
- Comercio de ultramarinos y similares  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2272/2011

### Valladolid

- Campo  
Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2352/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2351/2011
- Confeitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados  
Convenio colectivo [BOP 18-6-2011], IL 2398/2011
- Industria y comercio de la vid  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 25-6-2011], IL 2509/2011
- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-6-2011], IL 2244/2011

### Vizcaya

- Locales y campos deportivos  
Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2511/2011
- Oficinas y despachos  
Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2227/2011

### Zamora

- Comercio alimentación  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2531/2011
- Limpieza de edificios y locales  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2375/2011
- Metal comercio  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2533/2011
- Metal industria  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2532/2011

### Zaragoza

- Actividades agropecuarias  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2358/2011

## REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

### Interprovinciales

- Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (Tripulantes de Cabina de Pasajeros)  
Laudo arbitral [BOE 14-6-2011], IL 2348/2011
- Cargill, SLU (Centros de Barcelona, Sant Cugat del Vallés, Reus, Puebla de la Calzada, La Roda, Marchena y Zaragoza)  
Convenio colectivo [BOE 7-6-2011], IL 2245/2011
- Cargotec Iberia, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2385/2011
- Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A. (Antes Sólo Personal de Tierra)  
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOE 20-6-2011], IL 2411/2011
- Compañía Trasmediterránea, S.A. (Personal de Tierra)  
Modificación del Convenio colectivo [BOE 7-6-2011], IL 2246/2011
- Disa Corporación Petrolífera, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 1-6-2011], IL 2168/2011
- European Air Transport Leipzig GmbH (Sucursal En España)  
Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2383/2011
- Exide Technologies, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 7-6-2011], IL 2247/2011
- General Óptica, S.A.  
Prórroga del Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2384/2011
- Grupo Sogecable  
Acta [BOE 16-6-2011], IL 2382/2011
- Kiabi España KSCE, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 20-6-2011], IL 2412/2011
- Renault España Comercial, S.A. (RECSA)  
Convenio colectivo [BOE 27-6-2011], IL 2520/2011
- Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 28-6-2011], IL 2555/2011
- Sociedad General de Autores y Editores (SGAE)  
Convenio colectivo [BOE 1-6-2011], IL 2169/2011
- Translimp Contract Services, S.A.  
Convenio colectivo [BOE 16-6-2011], IL 2381/2011
- V2 Complementos Auxiliares, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 14-6-2011], IL 2347/2011

### Autonómicos

#### Aragón

- Administración de Justicia de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (Personal Funcionario)  
Calendario laboral [BOA 21-6-2011], IL 2433/2011
- Agencia Aragonesa de Noticias, S.L.  
Modificación del Convenio colectivo [BOA 20-6-2011], IL 2409/2011
- Fundación Disminuidos Físicos de Aragón  
Convenio colectivo [BOA 6-6-2011], IL 2235/2011

#### Asturias

- Administración del Principado de Asturias (Personal Laboral)  
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 10-6-2011], IL 2306/2011

- Aguas de Fuensanta, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 7-6-2011], IL 2249/2011
- ArcelorMittal España, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 3-6-2011], IL 2211/2011
- Astilleros Gondán, S.A.  
Convenio colectivo [BOPA 17-6-2011], IL 2391/2011
- Ayuntamiento de Amieva (Personal Laboral y Funcionario)  
Convenio colectivo [BOPA 20-6-2011], IL 2400/2011
- Casal Asturleonés, SL; Casle Alquiler, SL y Casle Postventa, SL  
Acta de mediación [BOPA 2-6-2011], IL 2198/2011
- Celuisma, SA (Hotel Marsol)  
Acta de mediación [BOPA 2-6-2011], IL 2196/2011
- Escapark Estacionamiento, S.L.  
Acta de mediación [BOPA 23-6-2011], IL 2463/2011
- Esmena, S.A. (Centro de Gijón)  
Acta de mediación [BOPA 7-6-2011], IL 2250/2011
- General de Bombeo de Hormigón, SL (Gebomsa)  
Acta de mediación [BOPA 3-6-2011], IL 2212/2011
- Hoteles y Turismo del Principado, SAU  
Acta de mediación [BOPA 6-6-2011], IL 2237/2011
- Lacera Empresa de Limpieza, S.A., Lacera Servicios y mantenimiento, S.A.; Eulen, S.A., Clece, S.A. Itma, S.A., Seralia, S.A. y Jofrasa  
Acta de mediación [BOPA 7-6-2011], IL 2251/2011
- Makro Autoservicio Mayorista, SA  
Acta de mediación [BOPA 3-6-2011], IL 2213/2011
- Mantequerías Arias, S.A. (Centros de Arriendas y Vegalencia)  
Acta de mediación [BOPA 3-6-2011], IL 2214/2011
- Minerales y Productos Derivados, S.A. (Mina Moscona y Mina Emilio)  
Convenio colectivo [BOPA 16-6-2011], IL 2377/2011
- Ocio Mayorero, SA  
Acta de mediación [BOPA 3-6-2011], IL 2215/2011
- Schindler, S.A.  
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 7-6-2011], IL 2248/2011  
Modificación del Convenio colectivo [BOPA 17-6-2011], IL 2392/2011
- Supercash Avilés, S.L.U.  
Acta de mediación [BOPA 23-6-2011], IL 2462/2011
- Thyssenkrupp Norte, S.A.  
Acta de mediación [BOPA 10-6-2011], IL 2307/2011

### Balears, Illes

- Asamblea Balear de Cruz Roja Española (Personal Laboral)  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOIB 11-6-2011], IL 2317/2011
- Ferrocarril de Sóller, S.A.  
Acta que complementa el Convenio colectivo [BOIB 11-6-2011], IL 2316/2011
- Servicio de Ports de les Illes Balears  
Convenio colectivo [BOIB 4-6-2011], IL 2228/2011

### Cantabria

- Ascan-Geaser Santander Viva y Limpia UTE  
Convenio colectivo [BOCantabria 30-6-2011], IL 2587/2011
- Astilleros de Santander, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCantabria 10-6-2011], IL 2309/2011

- Emilio Bolado, S.L.-Aglomerados de Cantabria, S.A., UTE Corona  
Corrección de errores [BOCantabria 27-6-2011], IL 2521/2011  
Prórroga del Convenio colectivo [BOCantabria 21-6-2011], IL 2431/2011
- Evobús Ibérica, S.A. (Centro de Sámano En Castro Urdiales)  
Prórroga del Convenio colectivo [BOCantabria 29-6-2011], IL 2569/2011
- Nueva Papelera del Besaya, S.L.  
Acta de mediación [BOCantabria 29-6-2011], IL 2568/2011
- Suelo Industrial de Cantabria, S.L. (SICAN, S.L.)  
Adhesión al Convenio colectivo [BOCantabria 29-6-2011], IL 2570/2011

### Castilla y León

- Unión sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León  
Convenio colectivo [BOCYL 8-6-2011], IL 2277/2011

### Castilla-La Mancha

- Comisiones Obreras  
Convenio colectivo [DOCM 7-6-2011], IL 2259/2011

### Extremadura

- Servicio Extremeño de Salud (Personal Funcionario y Laboral)  
Pacto [DOE 28-6-2011], IL 2552/2011  
Pacto [DOE 28-6-2011], IL 2554/2011

### Galicia

- Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A.  
Convenio colectivo [DOG 16-6-2011], IL 2378/2011

### Madrid

- Armacentro, Sociedad Anónima  
Acta de mediación [BOCM 25-6-2011], IL 2519/2011
- Clece, Sociedad Anónima  
Acta de mediación [BOCM 28-6-2011], IL 2567/2011
- Faurencia Automotive España, Sociedad Limitada  
Acta de mediación [BOCM 18-6-2011], IL 2405/2011
- Ferrosier, Sociedad Anónima  
Acta de mediación [BOCM 25-6-2011], IL 2518/2011
- Gicalla, Sociedad Anónima Unipersonal  
Acta de mediación [BOCM 18-6-2011], IL 2403/2011
- Hotel Príncipe Pío, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 23-6-2011], IL 2466/2011
- Incatema, Sociedad Limitada  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2230/2011
- Información, Control y Planificación, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2232/2011
- Robert Bosch España, Fábrica de Madrid, Sociedad Anónima (Personal de la Antigua Robert Bosch Española)  
Convenio colectivo [BOCM 11-6-2011], IL 2320/2011
- Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A. (Con Excepción del Personal de la Antigua "Robert Bosch Española, Sociedad Anónima")  
Convenio colectivo [BOCM 18-6-2011], IL 2410/2011
- Sociedad Anónima de Construcciones Industriales  
Acta de mediación [BOCM 18-6-2011], IL 2414/2011
- Sufi, Sociedad Anónima (Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Pública Viaria y Jardinería de Soto del Real)  
Acta de mediación [BOCM 18-6-2011], IL 2408/2011

- Transmol Logística, S.L.U.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOCM 4-6-2011], IL 2233/2011
- Valeo Sistemas Eléctricos, S.L.  
Acta de mediación [BOCM 18-6-2011], IL 2401/2011

### Murcia

- Ayuntamiento de Cartagena (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BORM 1-6-2011], IL 2171/2011
- Cementos La Cruz, S.L.  
Convenio colectivo [BORM 7-6-2011], IL 2253/2011
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM)  
Convenio colectivo [BORM 11-6-2011], IL 2325/2011
- J. García Carrión, S.A. (Centro de Jumilla)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 3-6-2011], IL 2210/2011
- Residencia de Ancianos San José y San Enrique (Centro de Cieza)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BORM 27-6-2011], IL 2522/2011
- TRAGSA (Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales)  
Convenio colectivo [BORM 7-6-2011], IL 2252/2011

### Navarra

- Ardovries España, S.A. (Centro de Marcilla)  
Convenio colectivo [BON 29-6-2011], IL 2572/2011
- Asociación Tele-Taxi San Fermín  
Prórroga del Convenio colectivo [BON 24-6-2011], IL 2496/2011
- BSH Electrodomésticos España, S.A. (Centro de Huarte)  
Convenio colectivo [BON 14-6-2011], IL 2345/2011
- Casa de Misericordia (Pamplona)  
Convenio colectivo [BON 13-6-2011], IL 2318/2011  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BON 29-6-2011], IL 2571/2011
- Dornier, S.A.  
Convenio colectivo [BON 7-6-2011], IL 2260/2011
- Editora Independiente de Medios de Navarra, S.A. (De Berrioplano)  
Convenio colectivo [BON 13-6-2011], IL 2319/2011
- Fundación Teatro Gayarre de Pamplona  
Convenio colectivo [BON 20-6-2011], IL 2416/2011
- Parque de la Naturaleza de Navarra, S.A. de Arguedas (Senda Viva)  
Convenio colectivo [BON 17-6-2011], IL 2393/2011
- Sarriópapel y Celulosa, S.A. (De Leitza)  
Convenio colectivo [BON 21-6-2011], IL 2434/2011
- Thyssenkrupp Elevadores, S.A. (Pamplona)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BON 2-6-2011], IL 2199/2011

### Rioja, La

- Ayuntamiento de Lardero (La Rioja) (Personal Funcionario)  
Acuerdo [BOR 8-6-2011], IL 2279/2011  
Convenio colectivo [BOR 8-6-2011], IL 2280/2011
- Decorex Protección Solar, S.L. (De Haro)  
Convenio colectivo [BOR 15-6-2011], IL 2360/2011
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Pública de Calahorra y Recogida de Basuras Urbanas de Calahorra, Alfaro, Rincón de Soto, Aldeanueva de Ebro y Pradejón)  
Convenio colectivo [BOR 10-6-2011], IL 2303/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOR 8-6-2011], IL 2278/2011

### Valenciana, Comunidad

- Aseguramiento Técnico de la Calidad, S.A. (ATECSA) (Centros de Gandía, Alzira y Alcoi)  
Acta que complementa el Convenio colectivo [DOCV 27-6-2011], IL 2534/2011
- Foods & Services, S.A. (Foster's Hollywood)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [DOCV 28-6-2011], IL 2556/2011

### Provincias

#### Álava

- Ikarus Aircraft Services, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2574/2011

#### Albacete

- Ayuntamiento de Higuera (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2444/2011
- Consorcio del Museo Municipal de la Cuchillería de Albacete  
Convenio colectivo [BOP 22-6-2011], IL 2446/2011
- De los/as trabajadores/as del Consorcio Provincial de Consumo  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2284/2011
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Villarrobledo)  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2286/2011

#### Alicante

- Eysa-Auplaza U.T.E. Alicante (Servicios de Estacionamiento Regulado de Vehículos y de Retirada, Inmovilización y Depósito de Vehículos de Alicante)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2354/2011
- Hermanos López Lloret, S.A. (Villajoyosa)  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 20-6-2011], IL 2399/2011
- Ingeniería Urbana, S.A. (Servicios de Recogida y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Pública, Recogida de Escombros y Servicios Complementarios de Alicante)  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2566/2011
- Urbaser, S.A. (Limpieza Pública, Recogida de Basuras Domiciliarias, Residuos Industriales, Riego y Limpieza de Elche)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2236/2011
- Ute Urbahomar (Planta de Selección y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos del Baix Vinalopó, Elche)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-6-2011], IL 2417/2011

#### Almería

- Ayuntamiento de Carboneras (Personal Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 15-6-2011], IL 2367/2011  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2366/2011
- Euroлимп, S.A. (Hospital la Inmaculada Huércal-Overa)  
Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2464/2011
- Urbaser, S.A. (Limpieza Pública, Riegos y Baldeos, Recogida de Residuos Sólidos, Limpieza y Conservación de Playas y Gestión del Vertedero de Almería)  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2368/2011

#### Ávila

- Cintra Aparcamientos, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2300/2011

- Dornier, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2297/2011

### Barcelona

- Abertis Logística, S.A.  
Acuerdo de adhesión [BOP 23-6-2011], IL 2470/2011
- Ajuntament de Taradell (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2270/2011
- Aquaguest Services Company, SA  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2564/2011
- ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL  
Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2337/2011
- Ayuntamiento d' Esparreguera (Personal Laboral y Funcionario)  
Modificación del Acuerdo regulador [BOP 2-6-2011], IL 2190/2011
- Ayuntamiento de Begues (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2467/2011
- Ayuntamiento de Caldes de Montbui (Personal Funcionario)  
Acuerdo [BOP 20-6-2011], IL 2402/2011  
Prórroga del Acuerdo [BOP 20-6-2011], IL 2404/2011
- Ayuntamiento de Cubelles (Personal Laboral)  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2429/2011  
Modificación del Acuerdo regulador [BOP 22-6-2011], IL 2445/2011
- Ayuntamiento de San Feliu de Codines (Personal Funcionario)  
Modificación del Acuerdo regulador [BOP 20-6-2011], IL 2407/2011
- Ayuntamiento de Sant Feliu de Codines (Personal Laboral)  
Acta que modifica el Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2427/2011
- Ayuntamiento de Sitges (Personal Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 10-6-2011], IL 2302/2011
- Cazcarra, S.L.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2189/2011
- Cespa, S.A. (Servicio de Recogida de Residuos de Caldes de Montbui)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2231/2011
- Comida Sana Mediterránea, S.L.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2565/2011
- Concesionaria Barcelonesa, S.A. (Recogida de Basuras de Arenys de Mar)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 16-6-2011], IL 2379/2011
- Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA) (Centro de Trabajo de San Sadurní D' Anoya)  
Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2513/2011
- Decotec Printing, S.A.  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2582/2011
- DMI Automotive Spain, SLU  
Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2425/2011
- Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A. (Servicios de Recogida de Residuos Sólidos, Urbanos, Lavado y Mantenimiento de Contenedores, Recogida de Muebles y Transporte A Vertedero, En Papiol y Servicios Exteriores de Lavado y Mantenimiento de Contenedores En Otros Municipios)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2219/2011

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Manresa) Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2342/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2229/2011
- Fundació Privada Can Codina Acuerdo [DOGC 10-6-2011], IL 2301/2011
- Grupo General Cable Sistemas, S.A. (Centro de Abrera) Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2423/2011
- Grupo Seda (La Seda de Barcelona, S.A., Centros de Barcelona y del Prat; Catalana de Polimers, S.A.; Sedapet, S.L.; Viscoseda Barcelona, S.L. y Ute la Seda-Courtaulds) Sentencia [BOP 14-6-2011], IL 2344/2011
- Leventon, S.A. (Centro de Sant Esteve de Sesrovires) Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2341/2011
- Metaldyne Internacional Spain, S.L. Convenio colectivo [BOP 20-6-2011], IL 2406/2011
- Nissan Motor Ibérica, S.A. (Centro de Distribución de Unidades-Nds.B) Convenio colectivo [BOP 28-6-2011], IL 2548/2011
- Schott Ibérica, S.A. (División Atevi) (Centro de Sant Adrià del Besòs) Prórroga del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2340/2011
- Servitar, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-6-2011], IL 2261/2011
- Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, S.A. (SOREA) Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-1-2011], IL 2172/2011
- Urbaser, S.A. (Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria del Municipio del Prat de Llobregat) Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2218/2011
- UTE Santa Coloma de Gramenet (Fomento de Construcciones y Contratas, SA i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, SA) (Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Basuras y Otros Servicios de Santa Coloma de Gramenet) Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2217/2011

### Burgos

- EDB, S.A., SDP, S.A., EXPAL, S.A. (Centro de Quintanilla Sobresierra) Convenio colectivo [BOP 1-1-2011], IL 2179/2011

### Cáceres

- Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) Modificación del Convenio colectivo [DOE 30-6-2011], IL 2581/2011
- Ayuntamiento de Torreorgaz (Personal Laboral) Convenio colectivo [DOE 13-6-2011], IL 2322/2011
- Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito Modificación del Convenio colectivo [DOE 7-6-2011], IL 2257/2011
- Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón (Personal Laboral) Convenio colectivo [DOE 13-6-2011], IL 2323/2011

### Cádiz

- Ayuntamiento de Benaocaz (Personal Funcionario) Acta que complementa el Convenio colectivo [BOP 14-6-2011], IL 2353/2011
- Comunidades de Regantes Costa Noroeste de Cádiz, de Guadalcacín y Colonia Agrícola Monte Algaida Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2271/2011
- El Puerto de Santa María Global, S.L. Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2468/2011
- Electricidad de Puerto Real, S.A. Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2428/2011
- Harsco Metals Intermetal, S.A. Acta de mediación [BOP 24-6-2011], IL 2497/2011
- Pelsaba, S.L. Convenio colectivo [BOP 7-6-2011], IL 2254/2011
- Thyssenkrupp Elevadores, S.A. Convenio colectivo [BOP 16-6-2011], IL 2380/2011
- Tobai, S.L. Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2430/2011

### Castellón

- Aguas de Castellón, S.L. Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2193/2011
- Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A. (FACSA) (Captación y Distribución de Aguas Potables de Castellón) Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2194/2011

### Ceuta

- Corporación de Prácticos del Puerto de Ceuta, S.L.P. y la totalidad de los patronos de las embarcaciones del servicio de practicaje 2011-2015 Pacto extraestatutario [BISS 3-6-2011], IL 2222/2011

### Ciudad Real

- Centro de la Mujer Casa de Acogida para Mujeres Maltratadas (Personal Laboral) Modificación del Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2274/2011

### Córdoba

- Centro Hospital de Cruz Roja Española Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2256/2011
- Gabinete de Asesores Titulados, S.A. Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2255/2011
- Refresco Iberia S.L.U. (Centro de Trabajo de Alcolea) Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2579/2011

### Coruña (A)

- Arteixo Telecom, S.A. Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2180/2011
- Ayuntamiento de Brión (Personal Laboral) Modificación del Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2170/2011
- Ayuntamiento de Culleredo (Personal Laboral) Modificación del Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2175/2011
- Concello de Ortigueira (Personal Funcionario) Acuerdo [BOP 1-6-2011], IL 2177/2011
- Condello de Culleredo (Personal Funcionario) Acuerdo de modificación [BOP 3-6-2011], IL 2220/2011
- Ferroatlántica, S.L. (Centro de Cee-Dumbría y Centrales Eléctricas) Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2221/2011

- Televés, S.A. (Centro de Santiago de Compostela)  
Acuerdo [BOP 14-6-2011], IL 2355/2011
- Urbaser, S.A. (Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Narón)  
Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2580/2011

### Girona

- Casals Ventilación, S.L. (De Sant Joan de Les Abadesses)  
Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2583/2011
- Club Nàutic l'Escala (De L'Escala)  
Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2584/2011

### Granada

- Ayuntamiento de Baza (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2363/2011
- Cespa Jardines, S.A.  
Acta de mediación [BOP 8-6-2011], IL 2276/2011
- Eulen Jardines, S.A.  
Acta de mediación [BOP 13-6-2011], IL 2324/2011
- Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada (Personal Laboral)  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2362/2011

### Guadalajara

- Indusal Centro, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 17-6-2011], IL 2390/2011
- Lainsa, Servicios Contra Incendios, S.A. (Central Nuclear de Trillo I)  
Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2512/2011
- Luvata Guadalajara, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2364/2011

### Guipúzcoa

- Arrecubieta y Urgull, A, P & D, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 20-6-2011], IL 2415/2011

### Huelva

- Ayuntamiento de Encinasola (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2469/2011
- Corporación de Prácticos del Puerto de Huelva  
Corrección de errores del Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2197/2011
- Tobai, S.L.  
Convenio colectivo [BOP 10-6-2011], IL 2305/2011
- Unión Salazonera Isleña, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 21-6-2011], IL 2432/2011

### Huesca

- Ayuntamiento de Sabiñánigo (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 28-6-2011], IL 2551/2011

### Jaén

- Ayuntamiento de Martos (Personal Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 28-6-2011], IL 2553/2011
- Cespa, S.A. (Limpieza Viaria, Recogida de Martos)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-6-2011], IL 2258/2011

### León

- Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo  
Convenio colectivo [BOP 15-6-2011], IL 2369/2011
- IOVA, SA  
Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2192/2011
- Selección de Productos Leoneses, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2282/2011

- Seralia, S.A. (Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Rsu del Ayuntamiento de Villaquilambre)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 23-6-2011], IL 2465/2011

### Lleida

- Ayuntamiento del Palau d'Anglesola (Pla d'Urgell) (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 4-6-2011], IL 2234/2011

### Lugo

- Fundación Tic (De la Diputación Provincial de Lugo)  
Laudo arbitral [BOP 15-6-2011], IL 2370/2011

### Málaga

- Patronato Deportivo Municipal de Ronda  
Convenio colectivo [BOP 29-6-2011], IL 2573/2011
- Prensa Malagueña, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 30-6-2011], IL 2585/2011

### Palmas (Las)

- Consorcio de emergencias de Gran Canaria (Personal Funcionario)  
Acuerdo regulador [BOP 10-6-2011], IL 2311/2011

### Pontevedra

- Kiwi Atlántico, S.A.  
Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2173/2011
- Setex-Aparki, S.A.  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2216/2011

### Santa Cruz de Tenerife

- Urbaser, S.A. (Centro de San Miguel de Abona)  
Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2294/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 9-6-2011], IL 2293/2011

### Segovia

- Ayuntamiento de Campo de San Pedro  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2281/2011
- Industrias del Cuarzo, S.A. (INCUSA) (Centro de Carrascal del Río)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2174/2011
- Ontex ID  
Convenio colectivo [BOP 1-1-2011], IL 2176/2011

### Sevilla

- Ayuntamiento de Badolatosa (Personal Funcionario)  
Modifica el Reglamento [BOP 21-6-2011], IL 2426/2011
- Ayuntamiento de Morón de la Frontera (Personal Laboral)  
Convenio colectivo [BOP 1-6-2011], IL 2178/2011
- Clece, S.A. (Limpieza del Hospital Universitario de Valme)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 20-6-2011], IL 2413/2011
- Licuas, SA (Servicio Limpieza Red de Saneamiento)  
Convenio colectivo [BOP 6-6-2011], IL 2238/2011
- Stendhal Museums Solutions LTD  
Convenio colectivo [BOP 2-6-2011], IL 2191/2011

### Toledo

- Calzados Pablo, S.L.  
Acuerdo [BOP 13-6-2011], IL 2326/2011
- Lafarge Cementos, S.A. (Fábrica de Villaluenga de la Sagra y Cantera de Yepes)  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2283/2011

**Valencia**

- Asociación Valenciana de Caridad  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 15-6-2011],  
IL 2361/2011
- Ateneo Mercantil de Valencia  
Convenio colectivo [BOP 8-6-2011], IL 2285/2011
- Ayuntamiento de Tavernes Blanques (Personal Laboral)  
Acta [BOP 2-6-2011], IL 2195/2011
- Eulen, S.A. (Servicio de Mantenimiento de Cabinas Telefónicas En la provincia de Valencia)  
Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2517/2011
- Sociedad Anónima Agricultores de la Vega de Valencia (División Limpieza, Centro de Valencia, Zona Sur)  
Convenio colectivo [BOP 27-6-2011], IL 2515/2011  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 27-6-2011],  
IL 2516/2011

**Valladolid**

- AYB Hislabor Decor, S.L.  
Acta de mediación [BOP 23-6-2011], IL 2471/2011

**Vizcaya**

- Diputación Foral de Vizcaya y sus Organismos Autónomos (Personal Laboral)  
Modificación del Convenio colectivo [BOP 14-6-2011],  
IL 2350/2011
- Fundación Kalitatea Fundazioa  
Convenio colectivo [BOP 3-6-2011], IL 2209/2011
- Servicios Complementarios del Norte, S.A.  
Adhesión al Convenio colectivo [BOP 22-6-2011],  
IL 2443/2011

**Zaragoza**

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Pública de Tarazona)  
Revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 28-6-2011],  
IL 2549/2011

Revista de

# Información Laboral

---

## **JURISPRUDENCIA**

---

- **Jurisprudencia comentada**
- **Jurisprudencia dictada en Unificación de Doctrina**
- **Repertorio de jurisprudencia**
  - **Repertorio cronológico de jurisprudencia**
  - **Repertorio analítico de jurisprudencia**
  - **Repertorio legal de jurisprudencia**

# JURISPRUDENCIA COMENTADA

## CUESTIONES LABORALES

**Jubilación anticipada y forzosa de los controladores aéreos:** Compatibilidad de la cláusula convencional que prevé esa jubilación forzosa a los 65 años con lo preceptuado en la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores. Vinculación del cese obligatorio a políticas de empleo expresadas en el propio Convenio. Recurso de casación para unificación de doctrina.

**Sentencia TS de 3 de mayo de 2011, IL J 914/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. Salinas Molina**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Los hechos que dan lugar a este proceso son los siguientes: El controlador aéreo demandante solicitó a Aena una prórroga de su actividad laboral al cumplir los 65 años, Aena se lo denegó y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, revocando la sentencia dictada en Instancia, valoró esa negativa como un despido improcedente. Esa decisión era radicalmente opuesta a la adoptada en otra sentencia dictada por el mismo Tribunal y que ahora alega Aena en su recurso de casación; en esta última, el Tribunal sí admitió esa jubilación forzosa, que afectó a otro trabajador de la misma empresa pública a quien ésta jubiló con carácter forzoso a la misma edad y en aplicación de la misma normativa. Esta contradicción es suficiente para la viabilidad del recurso interpuesto en que se trata de dilucidar si la jubilación forzosa por edad prevista en el I Convenio Colectivo de Aena, concretamente en su artículo 175, es válida a tenor de lo preceptuado en la letra a) de la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores, es decir, si ese cese obligatorio está vinculado a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el Convenio Colectivo.

La sentencia, siguiendo la doctrina de la Sala, establece que para determinar si el Convenio cuestionado cumple con las previsiones legales que son contrapartida a la obligada extinción del contrato por razón de edad, lo decisivo en orden a esa justificación de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, es el establecimiento en el convenio colectivo que las incorpora de las correspondientes medidas de promoción o fomento del empleo. La justificación no puede entenderse limitada a la ocupación de la vacante dejada por el trabajador cesado, sino que tiene un sentido más amplio de mantenimiento o mejora en el empleo, debiendo llevarse a cabo acciones que garanticen su estabilidad, sostenimiento y calidad, sin que baste la referencia a cualquier objetivo genérico siendo necesarias especificaciones concretas que habrán de incluirse en el propio Convenio, aunque no necesariamente en el precepto que dispone la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad de jubilación, eso sí, deberá hacerse de forma inequívoca.

Tomando como base jurisprudencia precedente, concretamente las SSTs de 18 de febrero de 2010 o la de 11 de abril de 2011, el Tribunal estima el recurso interpuesto y concluye que la disposición convencional controvertida se ajusta plenamente a la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> del ET, y sienta las siguientes conclusiones que fundamentan su resolución:

- la profesión de controlador aéreo conlleva una actividad de gran responsabilidad por el riesgo de graves accidentes, esto genera un gran estrés que podría justificar una importante reducción de la jornada laboral y una jubilación anticipada forzosa;
- previamente a la regulación forzosa por edad en los artículos 166 a 174 del Convenio, se regula la licencia especial retribuida a la que los Controladores pueden acogerse a partir de los 52 o 55 años y hasta su jubilación a los 65, conforme al artículo 175, durante este período los Controladores no prestan servicio pero sí cobran su salario ordinario fijo y por ellos la Empresa efectúa la correspondiente cotización o incluso el límite o condiciona-

miento al desempeño de funciones operativas al alcanzar la edad de 57 años lo que pone de manifiesto la importancia que la edad tiene para el desempeño de esta profesión;

- existe un Acuerdo por el que Aena se obliga a dotar un plan de pensiones que asegure al Controlador la totalidad de sus retribuciones al tiempo de la jubilación;
- en el Convenio Colectivo figuran concretas cláusulas que fomentan la contratación en prácticas y la relación laboral indefinida, así como la estabilidad en el empleo prohibiendo la reducción de plantilla, concediendo al trabajador la opción para elegir entre la indemnización y readmisión en caso de despido improcedente y excluyendo la posibilidad empresarial de extinción contractual en los supuestos de merma de la capacidad operativa o de ineptitud sobrevenida,
- y, finalmente, el hecho constatado de que la demandada ha contratado a un total de 930 controladores aéreos en prácticas, luego convertidos en contratos indefinidos, mientras que en ese mismo periodo se han jubilado forzosamente por edad 182 controladores aéreos.

-----

TEXTO DE LA SENTENCIA

-----

ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—El día 11 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 57/2010 interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 26 de Madrid en los autos n.º 488/2009, seguidos a instancia de Don Alejo contra la entidad pública empresarial “Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea” (AENA), sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, aclarada por auto de fecha de fecha 15 de julio de 2010 es del tenor literal siguiente: “*Que debe estimar la solicitud efectuada por D. Alejo, y, en su consecuencia, procede aclarar la resolución de esta Sala de fecha 11 de mayo de 2010 dictada en las presentes actuaciones, en el sentido de que, conste en el fallo lo siguiente: ‘Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Alejo contra Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 26 de los de Madrid de fecha 13 de julio de 2009 revocamos la sentencia de instancia declarando el cese del actor, como despido improcedente, condenando a la demandada a cumplir la acción del actor, que deberá manifestarla en el plazo de 5 días, entre la readmisión en el mismo puesto de trabajo o el abono en concepto de indemnización de la cantidad de 3.222.676,8C, entendiéndose que de no optar en el plazo indicado, se entenderá que opta por la readmisión, así como los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese hasta la notificación de la sentencia de fecha 11 de mayo de 2010 a razón de 2.557,68 €/día, todo ello sin expreso pronunciamiento en costas.’*”

**Segundo.**—La sentencia de instancia, de fecha 13 de julio de 2009, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 26 de Madrid, contenía los siguientes hechos probados: “*Primero. El demandante, D. Alejo, mayor de edad, cuyos demás datos constan en el encabezamiento de la demanda y se dan por reproducidos. Ha prestado servicios para la demandada desde el 2 de octubre de 1968, con la categoría profesional de ‘Controlador de la circulación aérea*

*y de instructor técnico’, y ha percibido un salario de 920.765,45 euros, con inclusión de pagas extras. Segundo. En fecha de 11 de febrero de 2009 recibe comunicación el actor (de fecha 1 de enero de 2009), sobre los efectos de la jubilación forzosa declarada por la empresa demandada, y con efectos retroactivos al 15 de diciembre de 2008. En la citada comunicación se hace constar que la jubilación se deriva de la aplicación del art 175 del I Convenio Colectivo Profesional de Controladores de la Circulación Aérea (doc. n.º 1 de la demanda). Tercero. En fecha 29 de julio de 2008 el actor había solicitado la prolongación de su actividad laboral una vez que cumpliera la edad de 65 años, y que la empresa respondió denegando la solicitud y comunicando la vigencia y aplicación del art 175 del citado convenio (doc. n.º 2 y 3 de la demanda). Cuarto. El I Convenio Colectivo de los Controladores de la Circulación Aérea de 18 de noviembre de 1998 explícita en el art. 175 ‘la jubilación será obligatoria al cumplir el CCA la edad de sesenta y cinco años’. El 31 de diciembre de 2004 el citado convenio fue denunciado por el sindicato USCA, prorrogándose la vigencia del Convenio hasta la actualidad, al ser fallido un nuevo acuerdo colectivo. Las partes negociadoras se ha reunido en distintas ocasiones, negociando algunas cuestiones específicas (doc. n.º 7 al 33 de la actora). Quinto. La parte demandada ha suscrito según dispone el art. 3 del I Convenio Colectivo una serie de contratos indefinidos desde la vigencia del convenio y hasta el año 2008 (doc. n.º 1 al 975 y del 1127 al 1164, de la demandada). Las extinciones producidas por jubilación obligatoria y en aplicación del art. 175 son las que constan en los documentos 976 al 1126, a los que no remitimos). Sexto. El demandante no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante legal ni sindical de los trabajadores. Presentó la preceptiva reclamación previa contra la resolución de jubilación forzosa, según consta en documento que acompaña a la demanda”.*

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente, aclarado por auto de fecha de fecha 15 de julio de 2010: “*Que desestimando la demanda formulada por D. Alejo, frente a Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), debo absolver y absuelvo a la demandada de*

*cuantas pretensiones de condena se ha hecho valer frente a ella, por la parte actora, en la demanda que inicia este procedimiento”.*

**Tercero.**—Por el Letrado Don Ramón Martín-Calderín Aroca, en nombre y representación de la entidad pública empresarial “Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea” (AENA), mediante escrito con fecha de entrada al Registro de este Tribunal Supremo de 8 de octubre 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 Supremo, de fecha 18-febrero-2010 (rollo 787/2009) para el primer motivo y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 15-diciembre-2008 (rollo 4660/2008) para el segundo motivo. SEGUNDO. 1. Alega infracción de los arts. 9.3, 35.1 y 40 Constitución Española (CE), arts. 3.1 y 2 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), Disposición Derogatoria Única RDL 5/2001, de 2 de marzo, Disposición Derogatoria Única Ley 12/2001, de 9 de julio y la jurisprudencia contenida en las sentencias de la Sala de lo Social del TS de 2 de noviembre de 2004 y de 20 de diciembre de 2004.

**Cuarto.**—Por providencia de esta Sala de 17 de diciembre de 2010 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida Don Alejandro, representado y defendido por el Letrado Don Federico García y García-Santamarina 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 concluidos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 27 de abril actual, en cuya fecha tuvo lugar.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la normativa convencional vigente en la fecha de los hechos, —por prórroga expresamente pactada por la Comisión negociadora del II CCP tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2001 de 2-marzo y antes de la Ley 45/2005, vigente esta última en la fecha del cese del trabajador (argumento *ex* STS/IV 11-abril-2010 —rcud 1600/2010)—, constituida esencialmente por el art. 175 del “I Convenio Colectivo entre el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y el colectivo de Controladores de la Circulación Aérea” (BOE 18-marzo-1999), —en el, sobre la edad de jubilación, que se dispone que “1. En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la jubilación será obligatoria al cumplir el CCA la edad de sesenta y cinco años. —2. La edad de jubilación establecida en el punto anterior se entenderá sin perjuicio de que el CCA pueda completar el período mínimo exigible para causar derecho a pensión de jubilación, en cuyo caso, la jubilación será obligatoria cuando se complete dicho período”—, en relación con la normativa contenida en el propio Convenio, se ajusta o no a las exigencias de la aplicable Disposición Adicional 10.<sup>a</sup>

del Estatuto de los Trabajadores (ET) (redactada por Ley 14/2005 de 1-julio).

2. La disposición transitoria única de la Ley 14/2005 salva de forma condicionada las cláusulas sobre jubilación forzosa pactadas en convenios colectivos anteriores a su entrada en vigor que mantuvieran su vigencia (“Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor”) y en la, antes citada, ahora vigente Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> ET se establece que “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 otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

3. En definitiva, no cuestionándose el cumplimiento del requisito, exigido en la letra b) de la Disposición Adicional 10.<sup>a</sup> ET, de que el trabajador afectado por la decisión de jubilación forzosa pueda acceder a la pensión de jubilación del sistema de seguridad social en su modalidad contributiva; lo que se plantea, en concreto, es si es o no factible de forma jurídicamente válida la jubilación forzosa por edad en el ámbito del referido Convenio, como requiere la letra a) de la citada Disposición Adicional, por estar dicha medida vinculada a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el propio 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 otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

**Segundo.**—1. La sentencia ahora recurrida en casación unificadora (STSJ/Madrid 11-mayo-2010 —rollo 57/2010, aclarada por auto de fecha 15-julio-2010), revocando la de instancia (SJS/Madrid n.º 26 13-julio-2009—autos 488/2009), impugnada en suplicación por el controlador aéreo demandante, tras modificar en parte los hechos declarados probados de aquélla (manteniendo aquél en que se declara que “La parte demandada ha suscrito según dispone el art. 3 del I Convenio Colectivo una serie de contratos indefinidos desde la vigencia del convenio y

hasta el año 2008 —doc. n.º 1 al 975 y del 1127 al 1164, de la demandada—. *Las extinciones producidas por jubilación obligatoria y en aplicación del art. 175 son las que constan en los documentos 976 al 1126, a los que nos remitimos*) y después de reproducir en lo esencial la STS/IV 22-diciembre-2008 (rcud 3460/2006), interpreta que la negativa empresarial a aceptar la solicitud de prórroga de actividad instada por el demandante al cumplir los 65 años de edad en la relación con la comunicación declarándole jubilado forzoso con efectos desde el día 15-diciembre-2008 por alegada aplicación del art. 175 del I Convenio colectivo, constituye un despido que se declara judicialmente improcedente “condenando a la demandada a cumplir la opción del actor que deberá manifestarla en el plazo de 5 días, entre la readmisión en el mismo puesto de trabajo o el abono en concepto de indemnización de la cantidad de 3.222.676,8 €, entendiendo que de no optar en dicho plazo indicado, se entenderá que opta por la readmisión, así como los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese hasta la notificación de la sentencia de fecha 11 de mayo de 2010 a razón de 2.557,68 €/día”.

2. La sentencia invocada como de contraste por el entidad empresarial demandada ahora recurrente en casación (STSJ/Madrid 15-diciembre-2008 —rollo 4660/2008)— en supuesto de hecho análogo relativo a otro controlador aéreo a quien la misma empresa jubila con carácter forzoso al cumplir los 65 años en alegada aplicación del mismo precepto del referido I Convenio colectivo, y en cuyos inalterados hechos declarados figuraba igualmente que “Durante la vigencia del primer convenio colectivo la entidad demandada suscribió los contratos de trabajo indefinidos que constan obrantes del folio 1 al 975 de la documental aportada por la parte empresa a los cuales me remito” (hecho 6.º) y que durante el referido período “la entidad demandada llevó a cabo los ceses por jubilación que obran entre los documentos 976 a 1113 de la documental aportada por la empresa a los cuales me remito” (hecho 7.º)—, llega a una solución jurídicamente distinta que la sentencia ahora recurrida, afirmando que aunque, dado el carácter de entidad pública empresarial de la entidad demandada, no pueda proceder a cubrir de forma inmediata la vacante dejada por el trabajador que jubila con carácter forzoso pues no tiene disponibilidad sobre un proceso reglado de provisión de vacantes, concluye que “lo exigible es que la jubilación contractual se enmarque en una política empresarial de empleo, cosa que en este caso concurre de forma indudable, tal como resulta de los hechos declarados probados sexto y séptimo, que nos remiten a una prueba documental a través de la cual hemos podido comprobar que desde que entró en vigor el convenio al amparo del cual ha sido jubilado el recurrente se ha dado contratación indefinida a cerca de 800 controladores aéreos, mientras las jubilaciones forzosas producidas por la indicada causa han sido 137”, así como que “Por lo demás, figuran en convenio otras disposiciones que también han de considerarse a efectos de la política empresarial a la que venimos haciendo mención. Es el caso del art. 3 (Contratación indefinida. 1. En el momento en que el aspirante a CCA haya obtenido la primera habilitación local, AENA le ofrecerá un contrato de trabajo fijo y de carácter indefinido, sometido al Derecho del Trabajo y al Convenio Colectivo profesional de los CCA y normas supletorias) y del Acuerdo 19 anexo al mismo convenio”, desestimando el recurso

del trabajador demandante y, en consecuencia, su demanda.

3. De lo expuesto se deduce que las sentencias comparadas respecto a litigantes en idéntica situación, ambos controladores aéreos al servicio de la misma entidad pública empresarial dedicada a la gestión de aeropuertos, con la misma edad y que han sido destinatarios de análoga decisión empresarial de jubilarlos forzosamente, resulta que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, han llegado a pronunciamientos distintos, concurriendo, por tanto, 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.

**Tercero.**—1. Debe, por tanto, entrarse en el fondo del asunto y determinar si es o no factible de forma jurídicamente válida la jubilación forzosa por edad ex art. 175 del Convenio en el ámbito del “I Convenio Colectivo entre el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y el colectivo de Controladores de la Circulación Aérea” referido Convenio, como requiere la letra a) de la citada Disposición Adicional 10.ª ET, por estar dicha medida vinculada a objetivos coherentes con la política de empleo que figuraran expresados en el propio 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 otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

2. La vigencia de dicha previsión convencional y su necesaria vinculación con las políticas de empleo deriva, como se razona en la STS/IV 11-abril-2010 (rcud 1600/2010), de que la “cláusula de jubilación forzosa establecida en un Convenio Colectivo —I Profesional de Controladores Aéreos de la Circulación Aérea [BOE 18/03/99]— prorrogado expresamente por la Comisión Negociadora del II CCP tras la entrada en vigor del RDL 5/2001 [2/marzo] y antes de la Ley 45/2005 [Acuerdo de 20/01/05]”, por lo que “si bien la prórroga del art. 175 del I CCP acordada en 20/01/05 estaba afectada por la misma prohibición [la establecida por la Ley 12/2001 y anticipada por el RDL 5/2001], lo cierto es que en el momento del cese del trabajador ya estaba vigente la Ley 14/2005 [1/julio], en cuya DT Única se estableció que “Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”. “En definitiva, además, como establecen las SSTS/IV 22-diciembre-2008 (rcud 3460/2006) y 22-diciembre-2008 (rcud 856/2007), debe interpretarse la Disposición Transitoria única de la Ley 14/2005 en el sentido de que para que sea válida la cláusula colectiva, inicialmente pactada sin amparo legal, sobre la extinción automática del contrato de trabajo al cumplir el trabajador determinada edad, sin más requisito que el explicitado de que el trabajador tenga “derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva”, es exigible también la necesaria vinculación del cese obligatorio a “objetivos cohe-

rentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo”, tal como impone la previa Disposición Adicional Décima de la propia Ley para la validez de los convenios suscritos con posterioridad a su entrada en vigor; debiendo “sobreentender en la DT Única... la exigencia contenida en la precedente DA Décima [vinculación del cese a ‘objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo’]”

3. Para determinar si el “I Convenio Colectivo entre el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y el colectivo de Controladores de la Circulación Aérea” cumple con las previsiones legales que son contrapartida a la obligada extinción del contrato por razón de edad, debe partirse:

a) De la función de la Disposición Adicional 10.<sup>ª</sup> ET ajustada a los principios constitucionales ex arts. 35.1 y 40 CE, en el sentido de que “el derecho al trabajo... ofrece un doble aspecto en nuestra Constitución, el individual que integra por el derecho a la estabilidad en el empleo [art. 35.1]; y el colectivo que se refleja el mandato —dirigido a los poderes públicos— de llevar a cabo una política orientada al pleno empleo [art. 40]. Y que en la tensión entre ambas vertientes [individual y colectiva], la limitación de la primera en la negociación colectiva ha de tener contrapartida en la segunda, diáfananamente clara y expresada en el propio convenio, habida cuenta de que... en la doctrina constitucional el cese forzoso por edad se concibe instrumentalmente dirigido a políticas de empleo, de manera que su legítima justificación viene determinada por la situación de equilibrio entre las indicadas vertientes —individual y colectiva— del derecho al trabajo, de forma y manera que el cese del trabajador ofrezca la razonabilidad y proporcionalidad que el intérprete máximo de la Constitución exige” (SSTS/IV 22-diciembre-2008 -rcud 3460/2006 y 22-diciembre-2008 -rcud 856/2007, dictadas ambas en Sala General; con doctrina seguida, entre otras, por STS/IV 10-noviembre-2009 -rcud 2514/2008);

b) De la doctrina jurisprudencial que advierte que: a) La lista de medidas de políticas de empleo ex Disposición Adicional 10.<sup>ª</sup> ET es simplemente ejemplificativa y en cuanto a la cuestión “en qué consisten” debe ponerse de manifiesto que “la expresión utilizada por el legislador no ha de entenderse limitada a la ocupación de la vacante dejada por el cesado, sino que ha de serlo en el sentido más amplio de mantenimiento o mejora del empleo, que realmente se concreta —pese a la redundancia de la norma— en tres exclusivos apartados: a) estabilidad en el empleo [conversión de los contratos temporales en indefinidos]; b) sostenimiento del empleo [contratación de nuevos trabajadores]; y c) incremento en la calidad del empleo [fórmula que hace referencia a medidas de la más variada naturaleza, como promoción profesional, conciliación de la vida laboral y familiar, implantación de innovaciones tecnológicas, etc., que repercutan en bondad del empleo]”; b) Sobre el “cómo” han de expresarse los objetivos “coherentes” con la política de empleo que “para legitimar la validez de las cláusulas de cese forzoso por edad no basta con la concreción de cualquier objetivo de los que la norma enumera..., ni tampoco es suficiente que se haga una mera reproducción de su abstracta expresión legal, sin una concreta especificación alejada de hueca retórica, sino que... entre el sacrificio [individual] que comporta el cese forzoso y la expli-

tada contrapartida [colectiva] de una beneficiosa política de empleo, ha de mediar un razonable y proporcionado equilibrio justificativo”; c) Sobre “dónde” han de reflejarse las políticas de empleo, las mismas “han de estar expresamente referidas en el propio Convenio Colectivo y... no cabe una justificación ad extra de ellas” (citadas SSTS/IV 22-diciembre-2008 -rcud 3460/2006— y 22-diciembre-2008 -rcud 856/2007— y STS/IV 10-noviembre-2009 -rcud 2514/2008—); y d) En resumen, “de acuerdo con la doctrina de la Sala —sentencias de 22 de diciembre de 2008, —recursos 3460/2006 y 856/2007— lo decisivo en orden a la justificación o no de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa es el establecimiento en el convenio colectivo que las incorpora de las correspondientes medidas de promoción o fomento del empleo. En términos de las sentencias citadas la justificación no puede entenderse limitada a la ocupación de la vacante dejada por el trabajador cesado, sino que tiene un sentido más amplio de mantenimiento o mejora del empleo; objeto que ha de concretarse a través de acciones que garanticen su estabilidad, sostenimiento y calidad, y en este sentido también se dice que no basta con la referencia a cualquier objetivo genérico, sino que son necesarias especificaciones concretas que han de incluirse en el propio convenio, aunque no necesariamente... en el precepto que dispone la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad de jubilación, sino en cualquier otro precepto, aunque siempre de forma inequívoca” (STS/IV 3-diciembre-2009 -rcud 1159/2009—); y

c) Del principio de que “los sujetos públicos no quedan eximidos de que se les aplique la DA 10.<sup>ª</sup> ET..., siquiera en determinados supuestos no resulte fuera de lugar una cierta flexibilización formal en la expresión de los objetivos de empleo, habida cuenta de la limitación que en cierto orden de previsiones pudiera comportar la sujeción a la Ley de Presupuestos y a la Oferta Pública de Empleo” (citadas SSTS/IV 22-diciembre-2008 -rcud 3460/2006 y 22-diciembre-2008 -rcud 856/2007 y STS/IV 10-noviembre-2009 -rcud 2514/2008).

**Cuarto.**—1. La jurisprudencia de esta Sala, siquiera de forma indirecta, —al rechazar que concuerda el presupuesto de contradicción ex art. 217 LPL cuando se prendían comparar situaciones reguladas por distintos convenios colectivos, siendo uno de ellos el ahora cuestionado “I Convenio Colectivo entre el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y el colectivo de Controladores de la Circulación Aérea”—, ha establecido de forma clara las numerosas singularidades del colectivo de controladores aéreos y las múltiples especialidades de su convenio colectivo, posibilitando entender que el art. 175 en relación con las restante normativa del citado I Convenio Colectivo se ajusta plenamente a la Disposición Adicional 10.<sup>ª</sup> ET.

2. En este sentido la STS/IV 18-febrero-2010 (rcud 787/2009), desestimando el recurso del controlador aéreo jubilado con carácter forzoso por AENA al cumplir la edad de 65 años, por falta del requisito de contradicción de sentencias (se invocaba una sentencia aplicativa del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración del Estado —BOE 1-diciembre-1998), afirma, para llegar a tal conclusión, que la existencia como diferencia sustancial “la derivada de la profesión del demandante, controlador aéreo, actividad de gran res-

ponsabilidad por el riesgo de graves accidentes que provoca gran estrés, lo que pudiera justificar una importante reducción de la jornada laboral y una jubilación anticipada y forzosa. En tal sentido conviene recordar que los artículos 166 a 174 del Convenio Colectivo aplicable, esto es los inmediatamente anteriores al 175 que establece la jubilación forzosa, regulan la licencia especial retribuida que es aquella a la que pueden acogerse los controladores aéreos a partir de los 52 años, o de los 55 años en su caso, situación que finaliza con la jubilación a los 65 años, durante la que el controlador no presta servicios y cobra el salario ordinario y fijo del artículo 126 del Convenio (salario base, antigüedad, complemento de jefatura y complemento diverso) en la forma que establece el artículo 169 del Convenio. Esta situación previa a la jubilación, durante la que la empresa continúa cotizando, es una manifestación de la importancia que la edad tiene para el desempeño de la profesión de controlador aéreo”, así como que “... puede concluirse que, dada la profesión desempeñada y la importancia que se da en el Convenio a la edad de los trabajadores, resulta relevante el dato de que las sentencias comparadas se hayan dictado en aplicación de diferentes Convenios Colectivos”. Además, destaca, que “en el caso de la sentencia recurrida, consta que la empresa en los últimos años ha realizado 575 nuevas contrataciones cumpliendo lo establecido en el Convenio Colectivo, donde, además, existen cláusulas que fomentan la contratación en prácticas y la indefinida (artículos 2 y 3), así como la estabilidad en el empleo prohibiendo la reducción de plantilla (acuerdo décimo cuarto) y concediendo al trabajador la opción para optar entre la indemnización y la readmisión en caso de despido improcedente (art. 28), sin que se deba olvidar que... la empresa por Acuerdo de 24 de febrero de 2000, viene obligada a dotar un plan de pensiones que asegure al controlador aéreo la totalidad de sus retribuciones al tiempo de la jubilación. Estos elementos fácticos corroboran las diferencias sustanciales entre las sentencias comparadas, por cuánto, aunque no se hayan usado por la sentencia recurrida, si los alega la empresa y pudieran justificar, igualmente, un fallo favorable a la misma”.

3. En la misma línea interpretativa, la más reciente STS/IV 11-abril-2011 (rcud 1600/2010), desestima también el recurso interpuesto por un controlador aéreo jubilado con carácter forzoso por AENA al cumplir la edad de 65 años, por falta del requisito de contradicción de sentencias (se invocaba una sentencia dictada en el caso de un ingeniero aeronáutico de AENA aplicativa del III Convenio Colectivo de AENA), afirma, en análogos términos a lo efectuados en la citada STS/IV 18-febrero-2010, que “... en los casos a contrastar concurren otras diferencias sustanciales obstativas de la exigible contradicción, y muy primordialmente las derivadas de la profesión del demandante, Controlador Aéreo, que es una ‘actividad de gran responsabilidad por el riesgo de graves accidentes que provoca gran estrés, lo que pudiera justificar una importante reducción de la jornada laboral y una jubilación anticipada y forzosa’. Y al efecto se recuerda en nuestra precitada sentencia que previamente a la regulación forzosa por edad se contempla en los arts. 166 a 174 del I CCP la licencia especial retribuida a la que los Controladores pueden acogerse a partir de los 52 años y hasta su jubilación a los 65 años, en período en el que el Controlador no presta servicios, pero cobra el salario ordinario y por él la Empresa efectúa la correspondiente

cotización, lo que pone de manifiesto la importancia que la edad tiene para el desempeño de la profesión de que tratamos, lo que ya de por sí pudiera amparar la divergencia entre los pronunciamientos de las sentencias contratadas; a lo que añadir el Acuerdo de 24/02/00, por el que la AENA se obliga a dotar un plan de pensiones que asegure al Controlador la totalidad de sus retribuciones al tiempo de la jubilación. Datos todos ellos ausentes en la decisión referencial y en el III Convenio Colectivo de AENA”.

4. Se razona, además, en la citada STS/IV 11-abril-2011 que “destacadas estas singularidades, no está de más —antes al contrario— recordar ahora que los factores de calidad en el trabajo, de capacidad física para garantizar el buen ejercicio profesional y de compensación financiera por el cese han sido precisamente valorados el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea como componentes a tener en cuenta en la interpretación del art. 6.1 de la Directiva 2000/78 / CE [27/noviembre], relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (así, SSTJCE 1/2010, de 12/enero, Asunto Petersen, referida a la jubilación forzosa de los Dentistas; la 2/2010, de 12/enero, Asunto Colin Wolf, respecto de la edad máxima para acceder al cuerpo de Bomberos; y la 350/2010, de 18/noviembre, Asunto Georgiev, sobre la misma cuestión en el supuesto de Catedráticos de Universidad). Lo que —es claro— avala las argumentaciones que precedentemente hemos efectuado”.

5. Concluyendo, de forma rotunda, que “Por otra parte esta conclusión de discrepancia fáctica también está avalada —ya en el terreno del debido cumplimiento de los términos de la DA Décima ET— por otra serie de disposiciones colectivas inexistentes en el Convenio colectivo que rige la relación del personal laboral de contraste [los arts. 2 y 3, que fomentan la contratación en prácticas y la relación indefinida; el Acuerdo Decimocuarto, sobre la estabilidad en el empleo y la prohibición de reducir plantilla; el art. 28, atribuyendo al trabajador la opción entre ser readmitido o indemnizado] y por el hecho —conforme a la declaración fáctica de autos, inexistente en la decisión referencial— de que desde el 01/01/99 hasta el 31/12/08, la demandada ha contratado a 930 Controladores Aéreos y se han jubilado 136.”

**Quinto.—1.** En base a la normativa contenida en el “I Convenio Colectivo entre el ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) y el colectivo de Controladores de la Circulación Aérea” y a la interpretación efectuada, entre otras, en las citadas SSTS/IV 18-febrero-2010 (rcud 787/2009) y 11-abril-2011 (rcud 1600/2010) en relación con la invocada jurisprudencia comunitaria en interpretación del art. 6.1 de la Directiva 2000/78/CE (SSTJCE 1/2010 de 12-enero, Asunto Petersen, 2/2010 de 12-enero, Asunto Colin Wolf, y 350/2010 de 18-noviembre, Asunto Georgiev), la Sala entiende que el art. 175 en relación con la restante normativa del citado I Convenio Colectivo se ajusta plenamente a la Disposición Adicional 10.ª ET.

2. Dado que: a) la profesión del demandante, Controlador Aéreo, es una “actividad de gran responsabilidad por el riesgo de graves accidentes que provoca gran estrés, lo que pudiera justificar una importante reducción de la jornada laboral y una jubilación anticipada y forzosa”; b) previamente a la regulación forzosa por edad se

contempla en los arts. 166 a 174 del I CCP la licencia especial retribuida a la que los Controladores pueden acogerse a partir de los 52 o 55 años, según los casos, y hasta su jubilación a los 65 años conforme al art. 175, en período en el que el Controlador no presta servicios, pero cobra el salario ordinario fijo y por él la Empresa efectúa la correspondiente cotización, o incluso el límite o condicionamiento al desempeño de funciones operativas al alcanzar la edad de 57 años ex disposición adicional 4.ª Ley 9/2010 de 14-abril, lo que pone de manifiesto la importancia que la edad tiene para el desempeño de esta profesión; c) el Acuerdo de 24/02/00, por el que la AENA se obliga a dotar un plan de pensiones que asegure al Controlador la totalidad de sus retribuciones al tiempo de la jubilación; d) en el referido Convenio Colectivo existen concretas cláusulas que fomentan la contratación en prácticas y la relación laboral indefinida (arts. 2 y 3), así como la estabilidad en el empleo prohibiendo la reducción de plantilla (acuerdo decimocuarto), concediendo al trabajador la opción para optar entre la indemnización y la readmisión en caso de despido improcedente (art. 28) y excluyendo la posibilidad empresarial de extinción contractual en los supuestos de merma de la capacidad operativa (art. 27.2) o de ineptitud sobrevenida (art. 162); y, e) el hecho, conforme a la declaración fáctica de autos y la documental a la que se remite, de que desde el 1-enero 1999 hasta el 15 de diciembre de 2008, la demandada ha contratado a un total de 930 controladores aéreos en prácticas, luego convertidos en contratos indefinidos, y se han jubilado forzadamente por edad en dicho período un total 182 controladores aéreos.

3. Procede, por todo lo expuesto y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, estimar el recurso de casación unificadora interpuesto por AENA, casando y anulando la sentencia de suplicación impugnada y, resol-

viendo el debate suscitado en suplicación, desestimar éste, confirmando la sentencia de instancia y desestimando la demanda; 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 la entidad pública empresarial "AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA" (AENA) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en fecha 11-mayo-2010 (rollo 57/2010), aclarada por auto de fecha 15-julio-2010, revocatoria de la sentencia de instancia, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 26 de Madrid en fecha 13-julio-2009 (autos 488/2009) en proceso seguido a instancia de Don Alejo contra la referida entidad pública empresarial. Casamos y anulamos la sentencia de suplicación impugnada y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos éste, confirmando la sentencia de instancia y desestimando la demanda; sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.—En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

## CUESTIONES DE SALUD LABORAL



**Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:** Falta de legitimación activa para impugnar la resolución del INSS que declara al actor en situación de Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad profesional. Inaplicabilidad de la Disposición Adicional 1.ª de la Orden de 27 de diciembre de 2005 por alterar el orden de protección legalmente establecido.

**Sentencia TS de 10 de mayo de 2011, IL J 921/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. López García de la Serrana**

#### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

La Orden TAS/4045/2005, de 27 de diciembre de 2005, por la que se desarrollan los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, en su Disposición Adicional 1.ª concede a las empresas la posibilidad de sustituir su contribución para hacer frente a la siniestralidad general por enfermedades profesionales por el ingreso del capital coste correspondiente a la pensión u otra prestación económica reconocida que

se haya reconocido por esa contingencia profesional con anterioridad a la vigencia de la Ley 51/2007.

La cuestión que se suscita en este recurso es si esas empresas que han hecho uso de esa opción están legitimadas para impugnar las declaraciones de incapacidad permanente por enfermedad profesional, como ocurre en este caso.

La contradicción existente en las sentencias alegadas en este recurso hacen que el Tribunal considere necesario un pronunciamiento unificador de las doctrinas contrapuestas y, en este sentido, establece que si bien es cierto que el coste de la prestación se desplaza a la Mutua, como consecuencia de la opción que habilita la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup> de la Orden de 2005, esa opción —abierta por una disposición reglamentaria de segundo grado— no puede afectar a la relación jurídica de protección tal y como ha sido configurada legalmente, y en esa relación que existe entre el beneficiario y la entidad gestora no está implicada la Mutua por lo que su implicación por la disposición reglamentaria citada incurre en una triple infracción legal:

1. Introduce, en perjuicio del trabajador, una responsabilidad compartida de la Mutua donde la Ley sólo contempla una responsabilidad del INSS y, excepcionalmente, por incumplimiento, del empresario.
2. Extiende la obligación de constituir capitales coste fuera de los supuestos legalmente previstos y al margen de la responsabilidad en la prestación.
3. Exonera a las Mutuas del cumplimiento de la obligación de la contribución a la siniestralidad en materia de enfermedades profesionales que la ley les impone de forma imperativa y sin posibilidad de exoneración o permuta.

El Tribunal Supremo entiende que la entrada de la Mutua en la relación de protección controvertida no se ajusta a estas normas e implica un perjuicio para los beneficiarios al abrir un frente de litigiosidad en esta materia que supone un coste para aquéllos. En consecuencia, no admite la legitimación de las Mutuas para impugnar el acto de reconocimiento por el INSS de una incapacidad permanente por enfermedad profesional porque la asunción del coste de esa prestación por la vía de la opción abierta por la Disposición Adicional de la Orden de 27 de diciembre de 2005, no se ajusta a la legalidad vigente y no puede alterar la configuración de la relación de protección. Frente a ello no se admite la alegación de una presunta situación de indefensión de la Mutua ya que el reconocimiento de la pensión no crea de forma automática la obligación de abonar el capital coste, en cuanto que esa obligación tendrá que ser declarada por el organismo gestor competente y podrá ser impugnada por la Mutua alegando la ilegalidad de la opción; podrá por tanto combatir la decisión del INSS para excluir la aplicación del capital coste, invalidando la opción por ilegal, pero no podrá impugnar el reconocimiento de la pensión que a favor del trabajador ha hecho el único organismo competente.

-----

TEXTO DE LA SENTENCIA

-----

ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Con fecha 15 de abril de 2008 el Juzgado de lo Social n.º 3 de Sevilla dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: “1.º El trabajador codemandado don Abelardo, nacido el 19/10/1977, con DNI n.º ... y afiliado a la Seguridad Social con el n.º ..., prestaba sus servicios retribuidos como auxiliar de zona de proceso en un matadero de aves para la empresa codemandada DESPROAVE, S.L., cuando el 19/8/2005 inició proceso de incapacidad temporal por causas comunes. 2.º Iniciado expediente administrativo para la determinación de posible incapacidad permanente, se emitió informe médico de síntesis el 3/7/2007 y se

dictó finalmente resolución de la dirección provincial del INSS de fecha 16/8/2007 por la que fue declarado afecto de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual derivada de enfermedad profesional, con derecho a la prestación correspondiente conforme a una base reguladora de 927,97 euros. 3.º El actor venía percibiendo un salario base diario de 23,32 euros, más dos pagas extras al año por importe de 788,40 euros cada una, así como percibió en el último año un plus de convenio de 34,42 euros. 4.º La mutua actora, MUTUAL MIDAT Cyclops, mantenía documento de asociación para cobertura de riesgos profesionales con la referida empresa. 5.º Disconforme la mutua con dicha resolución, formuló reclamación previa el 3/10/2007, que le fue desestimada el 10/12/2007, si

bien ya antes, el 20/11/2007 había interpuesto la demanda origen de estas actuaciones. 6.<sup>º</sup> El actor padece síndrome del túnel carpiano bilateral, moderado en el derecho y leve en el izquierdo tras intervención quirúrgica, estando limitado para tareas que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de muñecas”.

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: “Que, apreciando la excepción de FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA de la mutua actora, y sin entrar a conocer del fondo del asunto de la demanda interpuesta por MUTUAL MIDAT Cyclops, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 1, contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (I.N.S.S.) y la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (T.G.S.S.), la empresa DESPROAVE, S.L. y el trabajador don Abelardo, en recurso jurisdiccional deo absolvo y ABSUELVO a éstos de los pedimentos en su contra formulados.”.

**Segundo.**—La citada sentencia fue recurrida en suplicación por MUTUAL MIDAT CYCLOPS, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL NÚMERO 1 ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 22 de diciembre de 2009, en la que consta el siguiente fallo: “Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por MUTUAL MIDAT CYCLOPS contra la sentencia de fecha 15 DE ABRIL DE 2008 dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de SEVILLA en virtud de demanda sobre SEGURIDAD SOCIAL formulada por MUTUAL MIDAT CYCLOPS contra Abelardo, DESPROAVE S.L., INSS, TGSS debemos anular y anulamos las actuaciones llevadas a cabo en el juzgado desde la sentencia, incluida ésta, para que devuelvas las actuaciones al juzgado, sea dictada nueva sentencia, en la que partiendo de que la Mutua actora se encuentra legitimada para impugnar la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en cuanto a contingencia y el grado de la I. Permanente Total reconocida al trabajador, sea dictada nueva sentencia en la que, con entera libertad de criterio, se dé respuesta a ambas cuestiones planteadas”.

**Tercero.**—Por la representación del INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 8 de julio de 2010. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 14 de julio de 2009.

**Cuarto.**—Por providencia de esta Sala de fecha 18 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.

**Quinto.**—Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso PROCEDENTE, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon concluidos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4 de mayo de 2011, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—La cuestión planteada consiste en determinar la legitimación de las Mutuas aseguradoras para impugnar las declaraciones de incapacidad permanente por enfermedad profesional, cuando han hecho uso de la opción que les concede la Adicional 1.<sup>ª</sup> de la Orden de 27 de diciembre de 2005 y elegido sustituir su contribución para hacer frente a la siniestralidad general por enfermedades profesionales por el ingreso del capital coste correspondiente a la pensión u otra prestación económica reconocida que se haya reconocido por esa contingencia profesional con anterioridad a la vigencia de la Ley 51/2007.

El problema ha sido resuelto de forma diferente por las sentencias comparadas en el presente recurso de casación para unificación de doctrina. La recurrida ha estimado que la Mutua aseguradora estaba legitimada para impugnar la declaración de invalidez permanente. La sentencia de contraste, dictada por esta Sala el 14-7-09 (R. 3987/08) ha estimado lo contrario. Procede, por tanto, entrar a conocer del fondo del asunto y a unificar las doctrinas contrapuestas señaladas, cual ha apuntado el Ministerio Fiscal, ya que las mismas han recaído en supuestos sustancialmente idénticos, al haberse producido el hecho causante antes de enero de 2008.

**Segundo.**—La cuestión planteada ya ha sido resuelta por esta Sala en la sentencia de contraste, cuya doctrina reiteramos aquí para supuestos de prestaciones reconocidas antes de la vigencia de la Ley 51/2007, al no ofrecerse razones que justifiquen, un cambio de criterio. Tal decisión se fundó, sustancialmente, en que la Adicional 1.<sup>ª</sup> de la Orden de 27-12-2005 no era ajustada a derecho porque la misma no podía alterar el orden legal de protección establecido. En tal sentido señalamos: “Es cierto que el coste de la prestación se desplaza a la Mutua, como consecuencia de la opción que habilita la disposición adicional 1.<sup>ª</sup> de la Orden de 27.12.2005. Pero esa opción —abierta por una disposición reglamentaria de segundo grado— no puede afectar a la relación jurídica de protección tal como ha sido configurada legalmente y en esa relación que existe entre el beneficiario y la entidad gestora no está implicada la Mutua y su implicación por la disposición reglamentaria citada incurre en una triple infracción legal:

1.<sup>ª</sup>) Introduce, en perjuicio del trabajador, una responsabilidad compartida de la Mutua donde la ley sólo contempla una responsabilidad del INSS y, excepcionalmente, por incumplimiento, del empresario, como se deduce con toda claridad de lo establecido en los artículos 68.3.b), 126.1 y 201.1 de la LGSS, pues el primero excluye a las Mutuas de la gestión las pensiones derivadas de enfermedad profesional; el segundo delimita las responsabilidades en materia de prestaciones en atención a las competencias en la gestión o en la colaboración en la gestión, y el tercero limita la obligación de abono de capitales coste por las Mutuas a las pensiones por accidente de trabajo.

2.<sup>ª</sup>) Extiende la obligación de constituir capitales coste fuera de los supuestos legalmente previstos y al margen de la responsabilidad en la prestación.

3.<sup>ª</sup>) Exonera a las Mutuas del cumplimiento de la obligación de la contribución a la siniestralidad en materia de enfermedades profesionales que la ley les impone

de forma imperativa y sin posibilidad de exoneración o permuta.

La entrada de la Mutua en la relación de protección controvertida no se ajusta a estas normas y representa un perjuicio para los beneficiarios, al abrir un frente artificial de litigiosidad en esta materia, que, como muestra el presente caso, supone un coste para aquéllos. La actividad administrativa, en general, y la gestión de la Seguridad Social, en particular, están sometidas al principio de legalidad y no pueden ser alteradas por actos o acuerdos al margen de su configuración legal, que tampoco puede ser desconocida por normas de rango inferior.

No cabe, por tanto, admitir la legitimación activa de la Mutua para impugnar el acto de reconocimiento por el INSS de una pensión de incapacidad permanente por enfermedad profesional, porque la asunción del coste de esa prestación por la vía de la opción abierta por la disposición adicional 1.ª de la Orden de 27.12.2005 no se ajusta a la legalidad vigente y no puede alterar la configuración de la relación de protección. Frente a ello no cabe alegar que la falta de legitimación produce a la Mutua una situación de indefensión, porque el reconocimiento de la pensión no crea de forma automática la obligación de abonar el capital coste; obligación que tendrá que ser declarada por el organismo gestor competente y que podrá ser impugnada por la Mutua alegando la ilegalidad de la opción. La Mutua puede combatir la decisión del INSS para excluir la aplicación del capital coste, invalidando la opción por ilegal. Pero no puede impugnar el reconocimiento de la pensión que a favor del trabajador ha hecho el único organismo competente”.

**Tercero.**—Procede, por tanto, estimar el recurso, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de confirmar la sentencia de instancia y de desestimar el recurso interpuesto contra ella. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña M. Mercedes Merino Gutiérrez en nombre y representación de INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL contra la sentencia dictada el 22 de diciembre de 2009 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, en recurso de suplicación n.º 4549/2009, interpuesto contra la sentencia de fecha 15 de abril de 2008, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Sevilla, en autos núm. 866/2007, seguidos a instancias de MUTUAL MIDAT CYCLOPS, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL NÚMERO 1 contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DESPROAVE, S.L., DON Abelardo. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el recurso de esta clase interpuesto por la parte actora, declarando la firmeza de la sentencia de instancia. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.—En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Manuel López García de la Serrana hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

## CUESTIONES SINDICALES



**Derecho de información sindical:** No conlleva la obligación de las empresas de dotarse de una estructura informática para uso sindical. Solicitud por el sindicato de una adaptación del sistema informático de la empresa que implica un coste elevado; primacía del derecho del empresario a que la utilización de los elementos empresariales por los sindicatos no le ocasione la asunción de mayores costes.

**Sentencia AN de 20 de mayo de 2011, IL J 932/2011**

Ponente: **Excmo. Sr. Poves Rojas**

### COMENTARIO DE LA SENTENCIA

En esta demanda de conflicto colectivo los sindicatos demandantes pretenden que la Audiencia Nacional declare su derecho y el de los representantes de los trabajadores a transmitir noticias e información de interés sindical y relacionada con su actividad representativa a través de los medios informáticos que utiliza la empresa, reclamando a su vez el derecho de los representantes de los

trabajadores a usar el correo electrónico para dirigirse a todos los empleados de la empresa en tiempo real sin perturbar la actividad ordinaria y normal de aquélla.

Para la resolución del conflicto el Tribunal acude a la Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2010 que considera la libertad de información como un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical y, principalmente, a la Sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre, que, incidiendo en la misma conclusión, añade que el sindicato puede hacer efectivo ese derecho de información sindical a través de los cauces previstos en la ley o por otros que adopte libremente siempre que respete la normalidad productiva, debiendo el empresario asumir ciertas cargas tasadas en la Ley y dirigidas a hacer efectivo el hecho sindical informativo, no obstante, la sentencia afirma que no cabe entender que existe una obligación legal de facilitar la transmisión de la información sindical a los trabajadores a través de un sistema de correo electrónico con cargo al empleador, es decir, según el Tribunal, las empresas no están obligadas a dotarse de esa estructura informática para uso sindical.

El Tribunal Constitucional teniendo en cuenta lo citado fija una serie de condiciones o restricciones al ejercicio de ese derecho a la información sindical y que serían las siguientes: la comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa, sin que se pueda entender por defecto que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador en horario de trabajo pueda suponer esa perturbación; en segundo lugar, resultaría constitucionalmente lícito que la empresa predeterminase las condiciones de uso para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluyese en términos absolutos, y, finalmente, el derecho citado, al no tener fundamento en una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.

En el caso concreto examinado lo que los sindicatos reclaman implicaría un cambio del sistema informático, un cambio que conllevaría un coste elevado que el empresario, según se ha argumentado, no tiene por que acometer y sin que, por otra parte, los sindicatos demandantes hayan probado que el uso de esos medios informáticos no suponía gravámenes adicionales para el empleador. Finalmente, consta que la empresa en ningún caso impide que se transmita la información, sin que exista en consecuencia una infracción del derecho a la libertad sindical regulado en el artículo 28.1 de la Constitución Española; todo ello conduce a la Sala a la desestimación del recurso interpuesto.

---

#### TEXTO DE LA SENTENCIA

---

##### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**—Según consta en autos, el día 4 de marzo de 2011 se presentó por la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO demanda por conflicto colectivo frente a la empresa Atento Teleservicios España SA (en adelante, Atento), solicitando también se citase como partes interesadas a los sindicatos UGT, FTC-CGT, USO y STC.

**Segundo.**—Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 7 de marzo de 2011 se admitió a trámite tal demanda y se designó ponente.

Asimismo se señaló para los actos de conciliación y juicio en su caso la fecha de 7 de abril de 2011.

**Tercero.**—En el día citado comparecieron los sindicatos CCOO, UGT y USO así como la empresa demandada, solicitando de común acuerdo la suspensión de las actuaciones para subsanar la demanda, a lo que se accedió por la Sala, señalándose nuevamente para los actos de

conciliación y juicio en su caso, la fecha de 16 de mayo de 2011.

**Cuarto.**—Llegados el día y la hora señalados, tras ser subsanada la demanda que fue ampliada en el sentido de solicitar se citase también como partes interesadas a CIG-Federación de Servicios, ELA-STV,LAB y CSIF, tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, al que comparecieron como parte actora CCOO, adhiriéndose a la demanda los sindicatos UGT y USO, y como parte demandada, la empresa ATENTO.

**Quinto.**—El desarrollo del juicio queda reflejado en el acta levantada al efecto y en la grabación en soporte audiovisual unida a estos autos.

Aparecen acreditados y así se declaran, los siguientes hechos probados:

**Primero.** La empresa demandada rige las relaciones laborales con su personal por el Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center, publicado en el BOE

de 20 de febrero de 2008, que hoy se encuentra en situación de ultraactividad.

El art. 78 de tal Convenio, bajo el epígrafe “Derecho de información”, declara que las empresas pondrán a disposición de los representantes unitarios de los trabajadores, y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo —plataformas externas o internas— que permite a aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Segundo. La plantilla de Atento está integrada por aproximadamente 6.500 trabajadores que tienen la categoría de teleoperadores, y por 1.800 aproximadamente que tienen la consideración de personal de estructura y coordinadores.

Tercero. Los teleoperadores no disponen de cuenta o buzón de correo electrónico. Únicamente dispone de este medio informático el personal de estructura y los coordinadores, que aproximadamente disponen de 1.800 buzones de correo electrónico para uso profesional.

Cuarto. También existe en la empresa un sistema de INTRANET que se desdobra en dos webs internas:

La primera Intranet está dedicada a la publicación de procesos, procedimientos e información relativa al trabajo diario, siendo accesible desde Internet, mediante la validación de usuario y personal.

La segunda es una Intranet de teleoperación, que no es accesible desde Internet, y que la empresa utiliza para dirigirse a los teleoperadores en relación con sus tareas profesionales, quienes tienen que abrir Internet para acceder a dichas informaciones.

Quinto.—En los distintos centros de trabajo de Atento hay un total de 248 representantes de los trabajadores, existiendo un total de 12 comités de representantes unitarios de los trabajadores, que disponen de un ordenador conectado a internet para uso compartido de los diferentes comités y secciones sindicales.

Sexto.—La ampliación y habilitación del sistema informático para cada uno de los representantes de los trabajadores supondría un coste de 38.360 euros más el coste de mantenimiento anual.

La creación de 6500 buzones de correo electrónico conllevaría un gasto considerable y podría dar lugar a una sobresaturación del sistema.

La utilización por los trabajadores de la Intranet supondría un gasto adicional para la empresa de 26.880 euros más el coste anual correspondiente.

Se han cumplido las previsiones legales.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la LPL se hace constar que los anteriores hechos probados se deducen de los siguientes medios:

El primero, del Convenio Colectivo publicado en el BOE de 20 de febrero de 2008, que figura en autos.

El segundo y el tercero son admitidos por las partes y se desprende además de la testifical practicada.

El cuarto, asimismo es admitido por las partes.

El quinto y el sexto se deducen de los folios 125 y 129, respectivamente.

**Segundo.**—La pretensión del Sindicato CCOO, a la que se adhirieron UGT y USO, consiste en que se declare por esta Sala el derecho de los sindicatos con presencia en la empresa demandada y de los representantes sindicales de los trabajadores, a transmitir información y noticias de interés sindical y relacionada con su actividad representativa, a través de los medios informáticos que utiliza la empresa, así como que se declare el derecho de los representantes de los trabajadores a usar el E-mail o correo electrónico que permite dirigirse a todos los trabajadores de la empresa en tiempo real, sin perturbar la actividad ordinaria y normal de la empresa. También se postula que se declare el derecho de los representantes sindicales a dirigirse por el correo electrónico y de (sic) la Intranet corporativa que usa la Dirección de la empresa a los trabajadores de plantilla y en concreto a sus afiliados en las mismas condiciones que esta Dirección se dirige a los trabajadores.

El tema planteado ha sido recientemente abordado por la Sala IV del TS en su reciente sentencia de 16-2-2010 (RJ 2010/1267) en la que se declara:

“Conforme a la doctrina constitucional, el ámbito de libertad que comporta el ejercicio de la acción sindical comprenderá cualquier forma lícita de actuación que los sindicatos ‘consideren adecuada para el cumplimiento de los fines a los que están constitucionalmente llamados’, y entre ellos la utilización como instrumento de acción sindical de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información”. Libertad de información que constituye un ‘elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical’, porque ‘el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales’ [STC 185/2003, de 27 de octubre (RTC 2003\ 185), FJ 6, reproducida por la de 281/2005, de 7 de noviembre (RTC 2005\ 281), FJ 6, y con cita de sus precedentes 143/1991, de 1 de julio (RTC 1991\ 143), FFJJ 5 y 6; 94/1995, de 19 de junio (RTC 1995\ 94), FJ 3; 1/1998, de 12 de enero (RTC 1998\ 1), FJ 6; 213/2002, de 11 de noviembre (RTC 2002\ 213), FJ 4].

Pero la circunstancia de que el ejercicio de ese derecho haya pasado —en la era de las tecnologías de la información— del tablón de anuncios al tablón virtual de la utilización de las estructuras informáticas y telemáticas de la empresa [en tanto que contenido adicional —que no esencial— del derecho de libertad sindical: citada STC 281/2005, de 7 de noviembre, FJ 5], en manera alguna puede comportar que ese derecho *on-line* pueda actuarse sin cumplir las exigencias razonables que se impongan por la empresa o vengan determinados por su sistema informático”.

Anteriormente, el Tribunal Constitucional en su paradigmática sentencia 281/2005 de 7 de noviembre, llevó a cabo un exhaustivo estudio, estableciendo como pauta interpretativa que el derecho a informar a los representantes, afiliados o no forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, puesto que la transmisión de noti-

cias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales. En definitiva, constituye un “elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical” (STC 94/1995, de 19 de junio, F. 3), una expresión central, por tanto, de la acción sindical y, por ello, del contenido esencial del derecho fundamental.

En los lugares de trabajo ese contenido esencial informativo tiene ciertas concreciones en la legislación sindical. Vienen a especificarse fundamentalmente en el art. 8.1.h) y c), LOLS (RCL 1985\ 1980), según el cual los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, así como recibir la información que les remita su sindicato. El legislador debe garantizar y garantizar con esas previsiones normativas la libre difusión de este tipo de comunicaciones sindicales en la empresa. En el bien entendido que, como subrayó nuestra STC 94/1995, de 19 de junio (RTC 1995\ 94) F. 4, que existan esas concreciones legislativas de los derechos de información de los sindicatos “en modo alguno autoriza a concluir que sólo a través de ellos pueden comunicarse con los trabajadores por el contrario, siempre que la fórmula elegida para transmitir información se desarrolle fuera de las horas de trabajo y no perturbe la actividad normal de la empresa, constituye un legítimo ejercicio del derecho fundamental” [STC 94/1995 de 19 de junio (RTC 1995\94), F. 4].

Aquella regulación legal, por tanto, no agota las posibilidades de ejercicio del derecho a la ir información sindical, comprendido en el contenido esencial del art. 28.1 CE (RCL 1978\ 2836). En ese sentido, en particular, que el art. 8 LOLS se refiera al derecho de los afiliados a recibir información de su sindicato, como decíamos al reproducir la SUC 94/1995, no permite situar extramuros del contenido esencial del derecho fundamental la información que se transmite y el derecho a informar a los trabajadores no afiliados.

El legislador no se limita a establecer las prescripciones reseñadas, expresivas de la garantía y tutela legal de la vertiente informativa del contenido esencial de la libertad sindical. Por el contrario contempla también obligaciones de terceros dirigidas a la promoción de ese derecho (contenido adicional del derecho a la información sindical), esto es, acciones positivas favorecedoras (promocionales) de la comunicación entre el sindicato y los trabajadores. Lo hace imponiendo cargas al empresario, como la de facilitar en determinados casos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con implantación en la empresa da ciertos medios materiales, instrumentales para el mejor desenvolvimiento de la actividad sindical y en particular de la difusión de la información sindical. Así ocurre con los derechos a un tablón de anuncios y a un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores, regulados en los apartados a) y c) del art. 8.2 LOLS.

Se concluye, en suma, que la información sindical forma parte del contenido esencial de derecho fundamental, que el sindicato puede hacerla efectiva a través de los cauces previstos en la ley y también por medio de otros

que libremente adopte siempre que respete la normalidad productiva, y que el empresario tiene que asumir ciertas cargas tasadas en la Ley y dirigidas a hacer efectivo el hecho sindical informativo.

Sigue diciendo la citada Resolución del TC que no cabe entender que existe una obligación legal de facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores, afiliados o no, a través de un sistema de correo electrónico con cargo al empleador. Las empresas, dicho en otras palabras, no están obligadas a dotarse de esa estructura informática para uso sindical.

Matiza finalmente la mencionada sentencia que las condiciones del ejercicio del derecho a la información sindical y en particular del empleo del sistema de correo electrónico preexistente en la empresa vienen dadas por la necesidad de ponderar y atender los intereses empresariales en presencia, la incidencia que el uso sindical puede acarrear en el funcionamiento del instrumento de comunicación y la colaboración que requiere de la empresa para hacerlo efectivo.

En definitiva, concluye el TC, las condiciones o restricciones son las siguientes:

“a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.

En ese sentido, sin perjuicio del examen particular de las circunstancias específicas de cada caso, no es posible estimar por defecto que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador en horario de trabajo produzca dicha perturbación. Llegar a esa conclusión permitiría también, por ejemplo, excluir la recepción de correo ordinario del sindicato en el puesto de trabajo y, llevado al extremo el planteamiento de hipótesis posibles, podría situar a la empresa en un espacio incomunicado. Por lo demás nada impide la lectura de los mensajes al finalizar la jornada o en las pausas existentes.

b) Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de la producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical, debiendo emplearse el instrumento de comunicación, por el contrario, de manera que permita armonizar su manejo por el sindicato y la consecución del objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo esta última función en caso de conflicto. A tal efecto resultaría constitucionalmente lícito que la empresa predeterminase las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluyera en términos absolutos.

c) Finalmente, no teniendo fundamento el derecho en una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes”.

Aplicando estas referencias jurisprudenciales al caso que ahora se enjuicia no puede olvidarse que también en los procesos por conflicto colectivo es de aplicación lo que dispone el art. 217.2 de la LEC cuando declara que corresponde al actor la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprende, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda, y es la parte actora quien debió probar el extremo de que la utili-

zación de los medios informáticos que la empresa posee no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes, como dice la STC citada de 7 de noviembre de 2005.

A la hora de valorar la prueba aportada no puede acogerse el contenido del informe que aportó CCOO, realizado por un estudiante de Ingeniería Superior Informática en la UNED, ya que al comparecer como perito en el acto del juicio manifestó que no ha visto los sistemas de ATENTO pues sólo los ha visto en otras empresas, ignorando incluso si Atento tiene una o dos Intranet.

Por ello esta Sala ha de decantarse por los informes que obran a los folios 125 a 129 de autos, cuyo autor compareció también como perito propuesto por la empresa, contra quien no se formuló tacha alguna, pese a ostentar el cargo de gerente de Departamento de Soluciones Tecnológicas de Atento.

De tal informe se deduce que lo que se pretende, que no es otra cosa que un cambio del sistema informático, es de un elevado coste. Por otra parte, consta que la empresa no impide que se transmita la información, cumpliendo así con lo que establece el art. 8.1.c) y 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por lo que la práctica empresarial no infringe el derecho de libertad sindical previsto en el art. 28.1 de la Constitución Española.

Debe, en consecuencia, desestimarse la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que desestimando la demanda interpuesta por CC.OO. frente a Atento, a la que se adhirieron UGT y USO, debemos absolver y absolvemos a la empresa demandada de todos las pretensiones formuladas en su contra.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de DIEZ DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el n.º 2419000000005311

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

## SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **STS de 15-02-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2111/2010**, IL 877/2011  
Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa.
- **STS de 15-02-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2108/2010**, IL 878/2011  
Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa.
- **STS de 07-03-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2965/2010**, IL 880/2011  
Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores.
- **STS de 10-03-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2656/2010**, IL 881/2011  
Jubilación. Incumplimiento de aplazamiento y posterior readmisión del pago.
- **STS de 18-03-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1863/2010**, IL 884/2011  
Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos.
- **STS de 18-03-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2257/2010**, IL 882/2011  
Prestaciones por lactancia natural. Requisitos.
- **STS de 18-03-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1966/2010**, IL 883/2011  
Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos.
- ★ **STS de 28-03-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 40/2010**, IL 887/2011  
Jurisdicción laboral. Incompetencia. Transportista. Inexistencia de relación laboral.
- ★ **STS de 31-03-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 3312/2010**, IL 889/2011  
Dimisión del trabajador. Preaviso. Nulidad del acuerdo.
- **STS de 04-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2129/2010**, IL 892/2011  
Desempleo. Excedencia voluntaria. No aplicación de la doctrina del paréntesis.
- **STS de 04-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 742/2010**, IL 891/2011  
Reclamación de cantidad. Paga extraordinaria. Condición más beneficiosa.
- **STS de 11-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1909/2010**, IL 896/2011  
Despido objetivo improcedente. Fallo de la sentencia. Opción por la readmisión o por el pago de indemnización.
- **STS de 11-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 3160/2010**, IL 893/2011  
Jubilación parcial anticipada. Premio por jubilación anticipada.
- **STS de 12-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 4555/2010**, IL 867/2011  
Conflicto colectivo. Complementos salariales. Condición más beneficiosa.
- **STS de 12-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1111/2010**, IL 899/2011  
Despido. Plazo de caducidad. Notificación y advertencia hecha por Administración Pública.
- **STS de 13-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1918/2009**, IL 902/2011  
Previsión sanitaria. Pensión de jubilación.
- **STS de 13-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 4284/2009**, IL 901/2011  
Seguro colectivo. Impago de la prima. Efectos.
- **STS de 14-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1846/2010**, IL 904/2011  
Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Acreditación de la convivencia.
- **STS de 14-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 710/2010**, IL 903/2011  
Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Convivencia. Acreditación.
- **STS de 15-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 3726/2010**, IL 908/2011  
Despido. Consignación de indemnización en cuantía menor. Error inexcusable.
- **STS de 15-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2754/2010**, IL 907/2011  
Pensión de viudedad. Matrimonio. Convivencia de hecho previa. Acreditación.
- **STS de 19-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2414/2010**, IL 909/2011  
Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa.
- **STS de 19-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2013/2010**, IL 910/2011  
Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido.

- **STS de 20-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1911/2010**, IL 912/2011  
Consignación para recurrir. Falta de consignación de la indemnización por despido. Defecto subsanable.
- **STS de 20-04-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 4052/2010**, IL 913/2011  
Recurso de suplicación. Existencia de afectación general.
- **STS de 03-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 3594/2010**, IL 914/2011  
Jubilación forzosa. Convenio colectivo de AENA.  
[Véase el comentario y el texto completo de la sentencia en el apartado “Jurisprudencia comentada”]
- **STS de 03-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2897/2010**, IL 915/2011  
Pensión de viudedad. Acreditación de la convivencia de hecho.
- **STS de 03-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2707/2010**, IL 916/2011  
Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos.
- **STS de 04-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 1674/2010**, IL 918/2011  
Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa.
- **STS de 04-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2051/2010**, IL 919/2011  
Personal laboral. Ministerio de Justicia. Diferencias retributivas.
- **STS de 09-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 810/2010**, IL 920/2011  
Mejora voluntaria de jubilación. Contrato de seguro.
- **STS de 10-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2588/2010**, IL 922/2011  
Despido improcedente. Cese de trabajadora con contrato de interinidad por sustitución.
- ★ **STS de 10-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2739/2010**, IL 921/2011  
Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Falta de legitimación activa. Impugnación de reconocimiento de pensión.  
[Véase el comentario y el texto completo de la sentencia en el apartado “Jurisprudencia comentada”]
- **STS de 11-05-2011, Sala de lo Social, rcud n.º 2096/2010**, IL 923/2011  
Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa.

# REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

## Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>2011</b>			<b>JUNIO</b>		
<b>MAYO</b>			16	Acuerdo de Asociación CEE-Turquía. Reagrupación familiar. Permiso de residencia	
26	Trabajadores migrantes. Supresión de un complemento a la pensión de invalidez			T.J.U.E. de 16/06/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-484/07	J 872/2011
	T.J.U.E. de 26/05/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-485/07	J 871/2011	22	Libre circulación de trabajadores. Complemento de pensión de jubilación	
				T.J.U.E. de 22/06/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-399/09	J 873/2011

## Tribunal Constitucional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>2011</b>			<b>MAYO</b>		
16	Recargo de cuotas de la Seguridad Social. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva		16	Vulneración de los derechos a la igualdad y a la tutela judicial. Explicación insuficiente de la trascendencia constitucional	
	T.C. n.º 65/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 1124/2007	J 874/2011		T.C. n.º 69/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 5530/2010	J 875/2011
			19	Exclusión de la cesión del permiso de maternidad al padre. Inexistencia de inconstitucionalidad	
				T.C. n.º 75/2011 de 19/05/2011, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 3515/2005	J 876/2011

## Tribunal Supremo

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>2011</b>			<b>FEBRERO</b>		
15	Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa		10	Jubilación. Incumplimiento de aplazamiento y posterior reanudación del pago	
	T.S. Sala de lo Social de 15/02/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2111/2010	J 877/2011		T.S. Sala de lo Social de 10/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2656/2010	J 881/2011
15	Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa		18	Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos	
	T.S. Sala de lo Social de 15/02/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2108/2010	J 878/2011		T.S. Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1863/2010	J 884/2011
			18	Prestaciones por lactancia natural. Requisitos	
				T.S. Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2257/2010	J 882/2011
1	Conflicto colectivo. Incremento y revisión salarial		18	Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos	
	T.S. Sala de lo Social de 01/03/2011, Recurso de Casación n.º 109/2010	J 879/2011		T.S. Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1966/2010	J 883/2011
7	Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores		24	Conflicto colectivo. Incremento salarial. Descuentos indebidos	
	T.S. Sala de lo Social de 07/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2965/2010	J 880/2011		T.S. Sala de lo Social de 24/03/2011, Recurso de Casación n.º 73/2010	J 885/2011
			25	Accidente laboral. Responsabilidad civil. Competencia jurisdiccional	
				T.S. Sala de lo Civil n.º 208/2011 de 25/03/2011, Recurso de Casación n.º 754/2007	J 886/2011

**REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA**

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
★ 28	<b>Jurisdicción laboral. Incompetencia. Transportista. Inexistencia de relación laboral</b> T.S. Sala de lo Social de 28/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 40/2010 .....	J 887/2011	13	Conflicto de Jurisdicción T.S. Sala de Conflictos de Competencia n.º 3/2011 de 13/04/2011, Conflicto de Jurisdicción n.º 6/2010 .....	J 900/2011
★ 29	<b>Delegados sindicales. Acceso a la misma información que el comité de empresa</b> T.S. Sala de lo Social de 29/03/2011, Recurso de Casación n.º 145/2010 .....	J 888/2011	13	Previsión sanitaria. Pensión de jubilación T.S. Sala de lo Social de 13/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1918/2009 .....	J 902/2011
★ 31	<b>Dimisión del trabajador. Preaviso. Nulidad del acuerdo</b> T.S. Sala de lo Social de 31/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3312/2010 .....	J 889/2011	13	Seguro colectivo. Impago de la prima. Efectos T.S. Sala de lo Social de 13/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4284/2009 .....	J 901/2011
<b>ABRIL</b>					
4	Contratos. Interpretación. Aval. Cláusula penal T.S. Sala de lo Civil n.º 201/2011 de 04/04/2011, Recurso de Casación n.º 1732/2007 .....	J 890/2011	14	Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Acreditación de la convivencia T.S. Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1846/2010 .....	J 904/2011
4	Desempleo. Excedencia voluntaria. No aplicación de la doctrina del paréntesis T.S. Sala de lo Social de 04/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2129/2010 .....	J 892/2011	14	Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Convivencia. Acreditación T.S. Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 710/2010 .....	J 903/2011
4	Reclamación de cantidad. Paga extraordinaria. Condición más beneficiosa T.S. Sala de lo Social de 04/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 742/2010 .....	J 891/2011	14	Tutela de libertad sindical. Derecho de indemnidad y actividad sindical T.S. Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación n.º 164/2010 .....	J 905/2011
11	Accidente de trabajo. Aseguradoras. Indemnización T.S. Sala de lo Civil n.º 281/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1950/2007 .....	J 895/2011	15	Conflicto colectivo. Revisión salarial T.S. Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 53/2010 .....	J 869/2011
11	Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes T.S. Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006 .....	J 894/2011	15	Conflicto colectivo. Incremento salarial T.S. Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 170/2010 .....	J 906/2011
11	Despido objetivo improcedente. Fallo de la sentencia. Opción por la readmisión o por el pago de indemnización T.S. Sala de lo Social de 11/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1909/2010 .....	J 896/2011	15	Despido. Consignación de indemnización en cuantía menor. Error inexcusable T.S. Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3726/2010 .....	J 908/2011
11	Jubilación parcial anticipada. Premio por jubilación anticipada T.S. Sala de lo Social de 11/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3160/2010 .....	J 893/2011	15	Pensión de viudedad. Matrimonio. Convivencia de hecho previa. Acreditación T.S. Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2754/2010 .....	J 907/2011
12	Conflicto colectivo. Acumulación de horas de lactancia T.S. Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación n.º 171/2010 .....	J 897/2011	19	Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa T.S. Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2414/2010 .....	J 909/2011
12	Conflicto colectivo. Complementos salariales. Condición más beneficiosa T.S. Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4555/2010 .....	J 867/2011	19	Conflicto colectivo. Discriminación por razón de sexo T.S. Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación n.º 16/2009 .....	J 911/2011
12	Derecho de libertad sindical. Vulneración. Desestimación T.S. Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación n.º 136/2010 .....	J 898/2011	19	Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido T.S. Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2013/2010 .....	J 910/2011
12	Despido. Plazo de caducidad. Notificación y advertencia hecha por Administración Pública T.S. Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1111/2010 .....	J 899/2011	20	Consignación para recurrir. Falta de consignación de la indemnización por despido. Defecto subsanable T.S. Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2010 .....	J 912/2011
			20	Recurso de duplicación. Existencia de afectación general T.S. Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4052/2010 .....	J 913/2011

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>MAYO</b>			4	Personal laboral. Ministerio de Justicia. Diferencias retributivas T.S. Sala de lo Social de 04/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2051/2010 .....	J 919/2011
3	Delegados sindicales. Derecho de información T.S. Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación n.º 168/2010 .....	J 917/2011	9	Mejora voluntaria de jubilación. Contrato de seguro T.S. Sala de lo Social de 09/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 810/2010 .....	J 920/2011
3	<b>Jubilación forzosa. Convenio colectivo de AENA</b> T.S. Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3594/2010 .....	J 914/2011	10	Despido improcedente. Cese de trabajadora con contrato de interinidad por sustitución T.S. Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2588/2010 .....	J 922/2011
3	Pensión de viudedad. Acreditación de la convivencia de hecho T.S. Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2897/2010 .....	J 915/2011	★ 10	<b>Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Falta de legitimación activa. Impugnación de reconocimiento de pensión</b> T.S. Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2739/2010 .....	J 921/2011
3	Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos T.S. Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2707/2010 .....	J 916/2011	11	Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa T.S. Sala de lo Social de 04/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1674/2010 .....	J 918/2011
4	Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa T.S. Sala de lo Social de 04/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1674/2010 .....	J 918/2011			

**Audiencia Nacional**

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>2011</b>			9	Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales A.N. Sala de lo Social n.º 77/2011 de 09/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 268/2010 .....	J 868/2011
<b>ABRIL</b>			11	Conflicto colectivo. Incrementos por promoción horizontal. Absorción y compensación A.N. Sala de lo Social n.º 78/2011 de 11/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 57/2011 .....	J 929/2011
13	Conflicto colectivo. Incumplimiento de convenio colectivo A.N. Sala de lo Social n.º 67/2011 de 13/04/2011, Conflicto Colectivo n.º 49/2011 .....	J 924/2011	12	Conflicto colectivo. Antigüedad. Contratos temporales A.N. Sala de lo Social n.º 79/2011 de 12/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 76/2011 .....	J 930/2011
18	Conflicto colectivo. Ente público de RTVE. ERE A.N. Sala de lo Social n.º 71/2011 de 18/04/2011, Conflicto Colectivo n.º 252/2009 .....	J 925/2011	13	Impugnación de convenio colectivo. Asociaciones empresariales. Legitimación para negociar A.N. Sala de lo Social n.º 80/2011 de 13/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 247/2010 .....	J 931/2011
<b>MAYO</b>			★ 20	<b>Conflicto colectivo. Uso de Internet y correo electrónico. Representantes sindicales</b> A.N. Sala de lo Social n.º 81/2011 de 20/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 53/2011 .....	J 932/2011
3	Impugnación de convenio colectivo. Desestimación A.N. Sala de lo Social n.º 73/2011 de 03/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 61/2011 .....	J 926/2011	23	Impugnación de convenio colectivo. Derecho de Libertad Sindical. Desestimación A.N. Sala de lo Social n.º 82/2011 de 23/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 79/2011 .....	J 933/2011
6	Conflicto colectivo. Incremento salarial pactado A.N. Sala de lo Social n.º 75/2011 de 06/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 71/2011 .....	J 927/2011			
6	Conflicto colectivo. Incremento salarial para el año 2011 A.N. Sala de lo Social n.º 74/2011 de 06/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 70/2011 .....	J 928/2011			

**REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA**

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
25	Conflicto colectivo. Absorción y compensación. Complemento de antigüedad A.N. Sala de lo Social n.º 84/2011 de 25/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 77/2011 .....	J 934/2011	<b>JUNIO</b>		
			7	Conflicto colectivo. Revisión salarial A.N. Sala de lo Social n.º 92/2011 de 07/06/2011, Conflicto Colectivo n.º 95/2011 .....	J 870/2011

**Tribunales Superiores de Justicia**

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>Tribunal Superior de Justicia de Asturias 2011 ENERO</b>			<b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 2011 ENERO</b>		
21	Accidente de trabajo. Indemnización por daños y perjuicios T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 220/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1607/2010 .....	J 956/2011	12	Despido nulo. Vulneración del derecho de libertad sindical T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 6/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1371/2010 .....	J 943/2011
21	Cambio de puesto de trabajo. Estado de salud T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 222/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2460/2010 .....	J 957/2011	27	Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos. Obligatoriedad T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 100/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1465/2010 .....	J 962/2011
<b>Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 2011 ENERO</b>			<b>ABRIL</b>		
★ 11	<b>Administración pública. Campaña de incendios. Guardias. Horas sindicales</b> T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 7/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 673/2010 .....	J 939/2011	5	Despido disciplinario. Improcedente. T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 417/2011 de 05/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 229/2011 .....	J 977/2011
12	Extinción del contrato. <i>Mobbing</i> . Desestimación T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 2163/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2163/2010 .....	J 945/2011	27	Despido nulo. Tutela judicial. Derecho de indemnidad T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 485/2011 de 27/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 331/2011 .....	J 984/2011
12	Recargo de prestaciones. Empresa principal. Desestimación T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 1793/2010 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1793/2010 .....	J 946/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2011 ENERO</b>		
26	Pensión de orfandad. Separación de los progenitores. Equiparación T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 2235/2011 de 26/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2235/2010 .....	J 961/2011	11	Conflicto colectivo. Aparcamiento de los trabajadores de RENFE T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 81/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5007/2010 .....	J 938/2011
<b>ABRIL</b>			★ 11	<b>Extinción laboral a instancia del trabajador. <i>Mobbing</i></b> T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 64/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5636/2010 .....	J 937/2011
6	Sentencia. Nulidad de actuaciones. Carencia de hechos probados T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 292/2011 .....	J 979/2011	18	Falta de medidas de seguridad. Recargo de prestaciones. Graduación de la responsabilidad empresarial T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 278/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5333/2009 .....	J 949/2011
7	Accidente de trabajo. Síncope en el lugar de trabajo T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 133/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 126/2011 .....	J 980/2011	21	Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 398/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4482/2009 .....	J 953/2011

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
26	Permiso retribuido. Trabajadores a tiempo parcial. Criterio de proporcionalidad T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 558/2011 de 26/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5650/2010 .....	J 960/2011	27	Complemento de penosidad y peligrosidad. Excepcionalidad. Estimación parcial T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 334/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5191/2007 .....	J 963/2011
<b>FEBRERO</b>			<b>ABRIL</b>		
9	Ejecución títulos judiciales. Despido. Procedimiento concursal. Falta de competencia T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 1026/2011 de 09/02/2011, Recurso de Suplicación n.º 5465/2010 .....	J 971/2011	4	Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad solidaria T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1997/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3786/2007 .....	J 976/2011
<b>ABRIL</b>			6	Contrato temporal eventual. Campañas de incendios forestales T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1898/2011 de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5184/2010 .....	J 978/2011
1	Acoso sexual. Indemnización de daños y perjuicios. Valoración de la prueba y revisión de hechos probados T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2390/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6727/2010 .....	J 974/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de La Rioja</b>		
4	Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009 .....	J 975/2011	<b>2011</b>		
<b>Tribunal Superior de Justicia de Galicia</b>			<b>ENERO</b>		
<b>2011</b>			24	Extinción del contrato por causas objetivas. Procedente T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 18/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 25/2011 .....	J 958/2011
<b>ENERO</b>			28	Reclamación de cantidad. Antigüedad. Desarrollo profesional T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 31/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 72/2011 .....	J 965/2011
12	Despido disciplinario. Nulo por discriminatorio. Desestimación T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 351/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3942/2010 .....	J 944/2011	<b>ABRIL</b>		
14	Extinción del contrato por causas económicas. Vulneración de Derechos Fundamentales. Desestimación T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 217/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4108/2010 .....	J 947/2011	7	Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Procedente T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 113/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 152/2011 .....	J 981/2011
19	Libertad sindical. Despido objetivo. Causas económicas T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 358/2011 de 19/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4218/2010 .....	J 951/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de Madrid</b>		
20	Indemnización por despido improcedente. Consignación. Error excusable T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 383/2011 de 20/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4446/2010 .....	J 952/2011	<b>2011</b>		
21	Despido nulo. Tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 242/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4217/2010 .....	J 955/2011	<b>ENERO</b>		
21	Despido nulo. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 247/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4764/2010 .....	J 954/2011	24	Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y moral. Discriminación y garantía de indemnidad. Desestimación T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 35/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5462/2010 .....	J 959/2011
			27	Extinción del contrato. Concurso de acreedores. Indemnización y salarios de tramitación T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 46/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3036/2010 .....	J 964/2011
			28	Despido. Indemnización. Salario regulador. Sucesión de contratados. Derechos fundamentales T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 82/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4780/2010 .....	J 966/2011
			31	Extinción del contrato. Incumplimiento empresarial en materias de seguridad e higiene T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 51/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4470/2010 .....	J 969/2011

**REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA**

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
31	Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 84/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 6072/2010	J 967/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia de Valencia</b>		
31	Subrogación empresarial. Derechos económicos. No retroactividad de convenio T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 45/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4479/2010	J 968/2011	<b>2011</b>		
<b>ABRIL</b>			<b>ENERO</b>		
★ 8	<b>Despido. Calificación. Improcedente. Jubilación forzosa. Situación de IT</b> T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 360/2011 de 08/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 59/2011	J 982/2011	11	Extinción de la relación laboral. Lesión del derecho a la dignidad, integridad, honor. Desestimación T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 24/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2793/2010	J 940/2011
14	Despido improcedente. Declaración de la relación laboral como indefinida. Fraude de ley T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 321/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5022/2010	J 983/2011	11	Extinción del contrato por causas objetivas. Nulidad. Desestimación T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 25/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2825/2010	J 941/2011
<b>Tribunal Superior de Justicia de Murcia</b>			11	Incompetencia de la jurisdicción laboral. ERE T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 28/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3013/2010	J 942/2011
<b>2011</b>			14	Extinción por incapacidad permanente. Reincorporación a la empresa T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 80/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3060/2010	J 948/2011
<b>ENERO</b>			18	Accidente laboral. Incapacidad permanente absoluta. Indemnización por daños y perjuicios T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 105/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1289/2010	J 950/2011
31	Derecho a la percibir la prestación económica por riesgo laboral durante la lactancia natural. Estimación T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 726/2010	J 970/2011	<b>Tribunal Superior de Justicia del País Vasco</b>		
<b>MARZO</b>			<b>2011</b>		
7	Despido objetivo. Ineptitud. Limitaciones compatibles con el trabajo T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 169/2011 de 07/03/2011, Recurso de Suplicación n.º 28/2011	J 973/2011	<b>MARZO</b>		
			1	Despido procedente de trabajador en excedencia. Competencia desleal T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 01/03/2011, Recurso de Suplicación n.º 278/2011	J 972/2011

**Juzgados de lo Social**

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
<b>Juzgados de lo Social de Almería</b>			<b>Juzgados de lo Social de Madrid</b>		
<b>Número 3</b>			<b>Número 26</b>		
<b>2011</b>			<b>2011</b>		
<b>MAYO</b>			<b>MARZO</b>		
★ 3	<b>Despido nulo. Profesora de religión y moral católica. Vulneración de derechos fundamentales</b> Juz. Social Almería (núm. 3) n.º 213/2011 de 03/05/2011, Procedimiento n.º 881/2001	J 936/2011	★ 4	<b>Reducción de jornada para cuidado de hijos. Despido objetivo. Nulidad</b> Juz. Social Madrid (núm. 26) n.º 97/2011 de 04/03/2011, Procedimiento n.º 1390/2010	J 935/2011

# REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

## ACCIDENTES DE TRABAJO

Accidente laboral. Incapacidad permanente absoluta. Indemnización por daños y perjuicios:

- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 105/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1289/2010, IL J 950/2011

### Concepto

Accidente de trabajo. Aseguradoras. Indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 281/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1950/2007, IL J 895/2011

### Imprudencia temeraria

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009, IL J 975/2011

### Incapacidad temporal

Accidente de trabajo. Síncope en el lugar de trabajo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 133/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 126/2011, IL J 980/2011

### Indemnización

Accidente de trabajo. Aseguradoras. Indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 281/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1950/2007, IL J 895/2011

Accidente de trabajo. Indemnización por daños y perjuicios:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 220/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1607/2010, IL J 956/2011

### Presunción

Accidente de trabajo. Síncope en el lugar de trabajo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 133/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 126/2011, IL J 980/2011

### Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Recargo de prestaciones. Empresa principal. Desestimación:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 1793/2010 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1793/2010, IL J 946/2011

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009, IL J 975/2011

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 398/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4482/2009, IL J 953/2011

Falta de medidas de seguridad. Recargo de prestaciones. Graduación de la responsabilidad empresarial:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 278/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5333/2009, IL J 949/2011

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad solidaria:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1997/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3786/2007, IL J 976/2011

Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 84/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 6072/2010, IL J 967/2011

### Responsabilidad

Accidente de trabajo. Aseguradoras. Indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 281/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1950/2007, IL J 895/2011

### Tiempo y lugar de trabajo

Accidente de trabajo. Síncope en el lugar de trabajo:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 133/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 126/2011, IL J 980/2011

## ACOSO LABORAL

### Acoso moral (*mobbing*)

Extinción del contrato. *Mobbing*. Desestimación:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 2163/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2163/2010, IL J 945/2011

Extinción laboral a instancia del trabajador. *Mobbing*:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 64/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5636/2010, IL J 937/2011

### Acoso sexual

Acoso sexual. Indemnización de daños y perjuicios. Valoración de la prueba y revisión de hechos probados:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2390/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6727/2010, IL J 974/2011

Acoso sexual. Indemnización de daños y perjuicios. Valoración de la prueba y revisión de hechos probados:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2390/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6727/2010, IL J 974/2011

### ANTIGÜEDAD

Conflicto colectivo. Antigüedad. Contratos temporales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 79/2011 de 12/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 76/2011, IL J 930/2011

Reclamación de cantidad. Antigüedad. Desarrollo profesional:

- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 31/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 72/2011, IL J 965/2011

### CESIÓN DE TRABAJADORES

Cesión ilegal de trabajadores. Contrata administrativa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/02/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2111/2010, IL J 877/2011

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/02/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2108/2010, IL J 878/2011

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2414/2010, IL J 909/2011

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1674/2010, IL J 918/2011

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2096/2010, IL J 923/2011

Contrato temporal eventual. Campañas de incendios forestales:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1898/2011 de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5184/2010, IL J 978/2011

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

#### Extinción del contrato

##### Despido nulo

Reducción de jornada para cuidado de hijos. Despido objetivo. Nulidad:

- Juz. Social Madrid (n.ºm. 26) n.º 97/2011 de 04/03/2011, Procedimiento n.º 1390/2010, IL J 935/2011

##### Permisos y licencias

Permiso retribuido. Trabajadores a tiempo parcial. Criterio de proporcionalidad:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 558/2011 de 26/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3650/2010, IL J 960/2011

##### Riesgo durante la lactancia natural

Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1863/2010, IL J 884/2011

##### Suspensión del contrato con reserva de puesto

Exclusión de la cesión del permiso de maternidad al padre. Inexistencia de inconstitucionalidad:

- Tribunal Constitucional n.º 75/2011 de 19/05/2011, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 3515/2005, IL J 876/2011

### CONCURSO DE ACREEDORES

Extinción del contrato. Concurso de acreedores. Indemnización y salarios de tramitación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 46/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3036/2010, IL J 964/2011

### CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

#### Complementos en función del trabajo realizado

##### Peligrosidad

Complemento de penosidad y peligrosidad. Excepcionalidad. Estimación parcial:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 334/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5191/2007, IL J 963/2011

##### Complementos personales

##### Antigüedad

Conflicto colectivo. Antigüedad. Contratos temporales:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 79/2011 de 12/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 76/2011, IL J 930/2011

## Liquidación y pago

### Compensación y absorción

- Conflicto colectivo. Complementos salariales. Condición más beneficiosa:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4555/2010, IL J 867/2011

### Revisión salarial

- Conflicto colectivo. Incremento salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 170/2010, IL J 906/2011
- Conflicto colectivo. Incremento salarial. Descuentos indebidos:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/03/2011, Recurso de Casación n.º 73/2010, IL J 885/2011
- Conflicto colectivo. Incremento y revisión salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 01/03/2011, Recurso de Casación n.º 109/2010, IL J 879/2011
- Conflicto colectivo. Revisión salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 53/2010, IL J 869/2011
- Conflicto colectivo. Incremento salarial pactado:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 75/2011 de 06/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 71/2011, IL J 927/2011
- Conflicto colectivo. Incremento salarial para el año 2011:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 74/2011 de 06/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 70/2011, IL J 928/2011
- Conflicto colectivo. Revisión salarial:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 92/2011 de 07/06/2011, Conflicto Colectivo n.º 95/2011, IL J 870/2011

## CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

- Reclamación de cantidad. Paga extraordinaria. Condición más beneficiosa:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 742/2010, IL J 891/2011
- Conflicto colectivo. Aparcamiento de los trabajadores de RENFE:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 81/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5007/2010, IL J 938/2011

## CONFLICTOS COLECTIVOS

- Conflicto colectivo. Aparcamiento de los trabajadores de RENFE:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 81/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5007/2010, IL J 938/2011
- Permiso retribuido. Trabajadores a tiempo parcial. Criterio de proporcionalidad:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 558/2011 de 26/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5650/2010, IL J 960/2011

### Desestimación

- Conflicto colectivo. Uso de Internet y correo electrónico. Representantes sindicales:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 81/2011 de 20/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 53/2011, IL J 932/2011

### Estimación

- Conflicto colectivo. Acumulación de horas de lactancia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación n.º 171/2010, IL J 897/2011
- Conflicto colectivo. Incremento salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 170/2010, IL J 906/2011
- Conflicto colectivo. Incremento y revisión salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 01/03/2011, Recurso de Casación n.º 109/2010, IL J 879/2011
- Conflicto colectivo. Absorción y compensación. Complemento de antigüedad:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 84/2011 de 25/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 77/2011, IL J 934/2011
- Conflicto colectivo. Antigüedad. Contratos temporales:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 79/2011 de 12/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 76/2011, IL J 930/2011
- Conflicto colectivo. Incremento salarial para el año 2011:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 74/2011 de 06/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 70/2011, IL J 928/2011
- Conflicto colectivo. Incumplimiento de convenio colectivo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 67/2011 de 13/04/2011, Conflicto Colectivo n.º 49/2011, IL J 924/2011

### Estimación parcial

- Conflicto colectivo. Discriminación por razón de sexo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación n.º 16/2009, IL J 911/2011

### Procedimiento

- Conflicto colectivo. Revisión salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 53/2010, IL J 869/2011

## CONFLICTOS DE JURISDICCIÓN

### Planteamiento

- Conflicto de Jurisdicción:
- Tribunal Supremo Sala de Conflictos de Competencia n.º 3/2011 de 13/04/2011, Conflicto de Jurisdicción n.º 6/2010, IL J 900/2011

## CONTRATACIÓN LABORAL

### Tipología

#### Contratación indefinida

- Despido improcedente. Declaración de la relación laboral como indefinida. Fraude de ley:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 321/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5022/2010, IL J 983/2011

#### Contratación temporal

- Despido improcedente. Declaración de la relación laboral como indefinida. Fraude de ley:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 321/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5022/2010, IL J 983/2011

#### Contrato de interinidad

- Despido improcedente. Cese de trabajadora con contrato de interinidad por sustitución:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2588/2010, IL J 922/2011

## CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

- Recargo de prestaciones. Empresa principal. Desestimación:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 1793/2010 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1793/2010, IL J 946/2011

### Contrato eventual por circunstancias de la producción

- Contrato temporal eventual. Campañas de incendios forestales:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1898/2011 de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5184/2010, IL J 978/2011

### Contrato para obra o servicio determinados

- Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2013/2010, IL J 910/2011

## CONTRATO DE TRABAJO

### Exclusiones

#### Transportistas

- Jurisdicción laboral. Incompetencia. Transportista. Inexistencia de relación laboral:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 40/2010, IL J 887/2011

#### Extinción por causas económicas

- Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2965/2010, IL J 880/2011
- Extinción del contrato por causas económicas. Vulneración de Derechos Fundamentales. Desestimación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 217/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4108/2010, IL J 947/2011

#### Extinción por causas objetivas

- Extinción del contrato por causas objetivas. Nulidad. Desestimación:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 25/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2825/2010, IL J 941/2011

#### Indefinido (a tiempo)

- Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2013/2010, IL J 910/2011

#### Interinidad

- Despido improcedente. Cese de trabajadora con contrato de interinidad por sustitución:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2588/2010, IL J 922/2011

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Contenido

- Conflicto colectivo. Incumplimiento de convenio colectivo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 67/2011 de 13/04/2011, Conflicto Colectivo n.º 49/2011, IL J 924/2011

### Denuncia

- Conflicto colectivo. Incumplimiento de convenio colectivo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 67/2011 de 13/04/2011, Conflicto Colectivo n.º 49/2011, IL J 924/2011

### Impugnación

- Impugnación de convenio colectivo. Asociaciones empresariales. Legitimación para negociar:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 80/2011 de 13/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 247/2010, IL J 931/2011

- Impugnación de convenio colectivo. Derecho de Libertad Sindical. Desestimación:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 82/2011 de 23/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 79/2011, IL J 933/2011

### Interpretación

- Conflicto colectivo. Acumulación de horas de lactancia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación n.º 171/2010, IL J 897/2011

**Legitimación**

Impugnación de convenio colectivo. Asociaciones empresariales. Legitimación para negociar:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 80/2011 de 13/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 247/2010, IL J 931/2011

**Negociación**

Impugnación de convenio colectivo. Asociaciones empresariales. Legitimación para negociar:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 80/2011 de 13/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 247/2010, IL J 931/2011

**Revisión salarial**

Conflicto colectivo. Incremento salarial:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 170/2010, IL J 906/2011

Conflicto colectivo. Incremento salarial. Descuentos indebidos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/03/2011, Recurso de Casación n.º 73/2010, IL J 885/2011

Conflicto colectivo. Incremento y revisión salarial:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 01/03/2011, Recurso de Casación n.º 109/2010, IL J 879/2011

Conflicto colectivo. Revisión salarial:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación n.º 53/2010, IL J 869/2011

Conflicto colectivo. Incremento salarial pactado:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 75/2011 de 06/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 71/2011, IL J 927/2011

Conflicto colectivo. Incremento salarial para el año 2011:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 74/2011 de 06/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 70/2011, IL J 928/2011

Conflicto colectivo. Revisión salarial:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 92/2011 de 07/06/2011, Conflicto Colectivo n.º 95/2011, IL J 870/2011

**COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Cuotas**

**Aplazamiento**

Jubilación. Incumplimiento de aplazamiento y posterior reanudación del pago:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2656/2010, IL J 881/2011

**Doctrina del paréntesis**

Desempleo. Excedencia voluntaria. No aplicación de la doctrina del paréntesis:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2129/2010, IL J 892/2011

**DELEGADOS SINDICALES**

Delegados sindicales. Acceso a la misma información que el comité de empresa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/03/2011, Recurso de Casación n.º 145/2010, IL J 888/2011

Delegados sindicales. Derecho de información:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación n.º 168/2010, IL J 917/2011

**DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

Despido nulo. Tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 242/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4217/2010, IL J 955/2011

Despido nulo. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 247/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4764/2010, IL J 954/2011

**Derecho de acceso a los recursos**

Recargo de cuotas de la Seguridad Social. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva:  
 • Tribunal Constitucional n.º 65/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 1124/2007, IL J 874/2011

Vulneración de los derechos a la igualdad y a la tutela judicial. Explicación insuficiente de la trascendencia constitucional:  
 • Tribunal Constitucional n.º 69/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 5530/2010, IL J 875/2011

**DERECHOS FUNDAMENTALES**

Despido nulo. Profesora de religión y moral católica. Vulneración de derechos fundamentales:  
 • Juz. Social Almería (núm. 3) n.º 213/2011 de 03/05/2011, Procedimiento n.º 881/2001, IL J 936/2011

**Derecho a la tutela judicial efectiva**

Recargo de cuotas de la Seguridad Social. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva:  
 • Tribunal Constitucional n.º 65/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 1124/2007, IL J 874/2011

Vulneración de los derechos a la igualdad y a la tutela judicial. Explicación insuficiente de la trascendencia constitucional:  
 • Tribunal Constitucional n.º 69/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 5530/2010, IL J 875/2011

Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y moral. Discriminación y garantía de indemnidad. Desestimación:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 35/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5462/2010, IL J 959/2011

**Derecho a la vida y a la integridad física y moral**

Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y moral. Discriminación y garantía de indemnidad. Desestimación:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 35/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5462/2010, IL J 959/2011

**Igualdad de derechos**

Vulneración de los derechos a la igualdad y a la tutela judicial. Explicación insuficiente de la trascendencia constitucional:  
 • Tribunal Constitucional n.º 69/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 5530/2010, IL J 875/2011

Conflicto colectivo. Ente público de RTVE. ERE:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 71/2011 de 18/04/2011, Conflicto Colectivo n.º 252/2009, IL J 925/2011

**Igualdad entre mujeres y hombres**

Conflicto colectivo. Discriminación por razón de sexo:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación n.º 16/2009, IL J 911/2011

Vulneración de derechos fundamentales. Integridad física y moral. Discriminación y garantía de indemnidad. Desestimación:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 35/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5462/2010, IL J 959/2011

**DESEMPLEO**

**Cotizaciones**

Desempleo. Excedencia voluntaria. No aplicación de la doctrina del paréntesis:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2129/2010, IL J 892/2011

**Prestación**

Desempleo. Excedencia voluntaria. No aplicación de la doctrina del paréntesis:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2129/2010, IL J 892/2011

**DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Despido disciplinario**

**Concepto y caracterización jurídica del despido**

Despido disciplinario. Improcedente:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 417/2011 de 05/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 229/2011, IL J 977/2011

**Nulidad del despido, efectos jurídicos**

Despido nulo. Tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 242/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4217/2010, IL J 955/2011

**Extinción del contrato por causas objetivas (fundamentación)**

Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2965/2010, IL J 880/2011

Extinción del contrato por causas económicas. Vulneración de Derechos Fundamentales. Desestimación:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 217/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4108/2010, IL J 947/2011

Extinción del contrato por causas objetivas. Procedente:  
 • T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 18/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 25/2011, IL J 958/2011

Despido objetivo. Ineptitud. Limitaciones compatibles con el trabajo:  
 • T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 169/2011 de 07/03/2011, Recurso de Suplicación n.º 28/2011, IL J 973/2011

Reducción de jornada para cuidado de hijos. Despido objetivo. Nulidad:  
 • Juz. Social Madrid (núm. 26) n.º 97/2011 de 04/03/2011, Procedimiento n.º 1390/2010, IL J 935/2011

**Caducidad (de la acción)**

Despido. Plazo de caducidad. Notificación y advertencia hecha por Administración Pública:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1111/2010, IL J 899/2011

**Calificación**

Despido nulo. Tutela judicial. Derecho de indemnidad:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 485/2011 de 27/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 331/2011, IL J 984/2011

Despido. Calificación. Improcedente. Jubilación forzosa. Situación de IT:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 360/2011 de 08/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 59/2011, IL J 982/2011

Despido. Indemnización. Salario regulador. Sucesión de contratos. Derechos fundamentales:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 82/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4780/2010, IL J 966/2011

**Consignación de indemnización**

Despido. Consignación de indemnización en cuantía menor. Error inexcusable:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3726/2010, IL J 908/2011

Indemnización por despido improcedente. Consignación. Error excusable:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 383/2011 de 20/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4446/2010, IL J 952/2011

**Contrato de interinidad**

Despido improcedente. Cese de trabajadora con contrato de interinidad por sustitución:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2588/2010, IL J 922/2011

**Disciplinario**

Libertad sindical. Despido objetivo. Causas económicas:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 358/2011 de 19/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4218/2010, IL J 951/2011

**Improcedente**

Despido disciplinario. Improcedente:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 417/2011 de 05/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 229/2011, IL J 977/2011

**Nulo**

Despido nulo. Vulneración del derecho de libertad sindical:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 6/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1371/2010, IL J 943/2011

**Procedente**

Despido disciplinario. Nulo por discriminatorio. Desestimación:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 351/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3942/2010, IL J 944/2011

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Procedente:  
 • T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 113/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 152/2011, IL J 981/2011

**Discriminación**

Despido nulo. Vulneración del derecho de libertad sindical:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 6/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1371/2010, IL J 943/2011

Despido disciplinario. Improcedente:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 417/2011 de 05/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 229/2011, IL J 977/2011

Indemnización por despido improcedente. Consignación. Error excusable:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 383/2011 de 20/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4446/2010, IL J 952/2011

Despido. Calificación. Improcedente. Jubilación forzosa. Situación de IT:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 360/2011 de 08/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 59/2011, IL J 982/2011

Despido objetivo. Ineptitud. Limitaciones compatibles con el trabajo:  
 • T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 169/2011 de 07/03/2011, Recurso de Suplicación n.º 28/2011, IL J 973/2011

**Indemnización**

Despido. Consignación de indemnización en cuantía menor. Error inexcusable:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3726/2010, IL J 908/2011

Indemnización por despido improcedente. Consignación. Error excusable:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 383/2011 de 20/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4446/2010, IL J 952/2011

Despido. Indemnización. Salario regulador. Sucesión de contratados. Derechos fundamentales:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 82/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4780/2010, IL J 966/2011

Extinción del contrato. Concurso de acreedores. Indemnización y salarios de tramitación:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 46/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3036/2010, IL J 964/2011

Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2965/2010, IL J 880/2011

Despido nulo. Tutela judicial. Derecho de indemnidad:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 485/2011 de 27/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 331/2011, IL J 984/2011

Despido nulo. Vulneración del derecho de libertad sindical:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 6/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1371/2010, IL J 943/2011

Despido disciplinario. Nulo por discriminatorio. Desestimación:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 351/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3942/2010, IL J 944/2011

Despido nulo. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 247/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4764/2010, IL J 954/2011

Extinción del contrato por causas objetivas. Nulidad. Desestimación:  
 • T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 25/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2825/2010, IL J 941/2011

**Objetivo**

Libertad sindical. Despido objetivo. Causas económicas:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 358/2011 de 19/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4218/2010, IL J 951/2011

Despido objetivo. Ineptitud. Limitaciones compatibles con el trabajo:  
 • T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 169/2011 de 07/03/2011, Recurso de Suplicación n.º 28/2011, IL J 973/2011

Extinción del contrato por causas objetivas. Nulidad. Desestimación:  
 • T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 25/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2825/2010, IL J 941/2011

**Opción**

Despido objetivo improcedente. Fallo de la sentencia. Opción por la readmisión o por el pago de indemnización:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1909/2010, IL J 896/2011

Despido disciplinario. Nulo por discriminatorio. Desestimación:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 351/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3942/2010, IL J 944/2011

Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Procedente:  
 • T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 113/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 152/2011, IL J 981/2011

**Salarios de tramitación**

Despido. Consignación de indemnización en cuantía menor. Error inexcusable:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3726/2010, IL J 908/2011

Indemnización por despido improcedente. Consignación. Error excusable:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 383/2011 de 20/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4446/2010, IL J 952/2011

Extinción del contrato. Concurso de acreedores. Indemnización y salarios de tramitación:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 46/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3036/2010, IL J 964/2011

**EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

**Cláusulas contractuales**

**De condición más beneficiosa**

Conflicto colectivo. Aparcamiento de los trabajadores de RENFE:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 81/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5007/2010, IL J 938/2011

**De preaviso de cese voluntario**

Dimisión del trabajador. Preaviso. Nulidad del acuerdo:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3312/2010, IL J 889/2011

**Modalidades del contrato de trabajo**

**Contrato de duración determinada**

**Contrato de interinidad**

**Por sustitución**

Despido improcedente. Cese de trabajadora con contrato de interinidad por sustitución:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2588/2010, IL J 922/2011

**De obra o servicio determinado**

Contrato para obra o servicio determinado. Conversión en indefinido:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2013/2010, IL J 910/2011

**Contrato fijo-discontinuo**

Contrato temporal eventual. Campañas de incendios forestales:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1898/2011 de 06/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5184/2010, IL J 978/2011

**Contrato temporal**

Conflicto colectivo. Antigüedad. Contratos temporales:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 79/2011 de 12/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 76/2011, IL J 930/2011

**EMPRESARIO Y EMPRESA**

**Grupo de empresas**

Extinción del contrato por causas económicas. Vulneración de Derechos Fundamentales. Desestimación:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 217/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4108/2010, IL J 947/2011

**Sucesión de empresa**

Despido. Indemnización. Salario regulador. Sucesión de contratados. Derechos fundamentales:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 82/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4780/2010, IL J 966/2011

**ENFERMEDAD PROFESIONAL**

**Reconocimientos médicos**

- Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos. Obligatoriedad:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 100/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1465/2010, IL J 962/2011

**EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

- Contratos. Interpretación. Aval. Cláusula penal:
- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 201/2011 de 04/04/2011, Recurso de Casación n.º 1732/2007, IL J 890/2011
- Incompetencia de la jurisdicción laboral. ERE:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 28/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3013/2010, IL J 942/2011

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

- Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2965/2010, IL J 880/2011
- Extinción del contrato por causas económicas. Vulneración de Derechos Fundamentales. Desestimación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 217/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4108/2010, IL J 947/2011
- Extinción del contrato por causas objetivas. Procedente:
- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 18/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 25/2011, IL J 958/2011
- Extinción del contrato por causas objetivas. Nulidad. Desestimación:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 25/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2825/2010, IL J 941/2011

**Causas objetivas**

- Extinción del contrato por causas objetivas. Procedente:
- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 18/2011 de 24/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 25/2011, IL J 958/2011
- Extinción del contrato por causas objetivas. Nulidad. Desestimación:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 25/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2825/2010, IL J 941/2011

**Despido disciplinario**

- Despido disciplinario. Nulo por discriminatorio. Desestimación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 351/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3942/2010, IL J 942/2011

**Despido improcedente**

- Despido improcedente. Declaración de la relación laboral como indefinida. Fraude de ley:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 321/2011 de 14/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 5022/2010, IL J 983/2011

**Despido nulo**

- Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2965/2010, IL J 880/2011
- Despido nulo. Vulneración del derecho de libertad sindical:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 6/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1371/2010, IL J 943/2011
- Despido nulo. Tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 242/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4217/2010, IL J 955/2011
- Despido nulo. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 247/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4764/2010, IL J 954/2011
- Extinción del contrato por causas económicas. Vulneración de Derechos Fundamentales. Desestimación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 217/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4108/2010, IL J 947/2011
- Despido nulo. Profesora de religión y moral católica. Vulneración de derechos fundamentales:
- Juz. Social Almería (núm. 3) n.º 213/2011 de 03/05/2011, Procedimiento n.º 881/2001, IL J 936/2011
- Reducción de jornada para cuidado de hijos. Despido objetivo. Nulidad:
- Juz. Social Madrid (núm. 26) n.º 97/2011 de 04/03/2011, Procedimiento n.º 1390/2010, IL J 935/2011

**Despido por causas objetivas**

- Despido objetivo improcedente. Fallo de la sentencia. Opción por la readmisión o por el pago de indemnización:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1909/2010, IL J 896/2011
- Extinción del contrato por causas objetivas. Comunicación escrita. Entrega a los representantes de los trabajadores:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 07/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2965/2010, IL J 880/2011
- Despido objetivo. Ineptitud. Limitaciones compatibles con el trabajo:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 169/2011 de 07/03/2011, Recurso de Suplicación n.º 28/2011, IL J 973/2011

- Extinción del contrato por causas objetivas. Nulidad. Desestimación:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 25/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2825/2010, IL J 941/2011
- Reducción de jornada para cuidado de hijos. Despido objetivo. Nulidad:
- Juz. Social Madrid (núm. 26) n.º 97/2011 de 04/03/2011, Procedimiento n.º 1390/2010, IL J 935/2011

**Despido procedente**

- Despido disciplinario. Nulo por discriminatorio. Desestimación:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 351/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3942/2010, IL J 944/2011
- Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Procedente:
- T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 113/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 152/2011, IL J 981/2011
- Despido procedente de trabajador en excedencia. Competencia desleal:
- T.S.J. País Vasco Sala de lo Social de 01/03/2011, Recurso de Suplicación n.º 278/2011, IL J 972/2011

**Despido**

**Salarios de tramitación**

- Indemnización por despido improcedente. Consignación. Error excusable:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 383/2011 de 20/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4446/2010, IL J 952/2011
- Extinción del contrato. Concurso de acreedores. Indemnización y salarios de tramitación:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 46/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3036/2010, IL J 964/2011

**Indemnización**

- Indemnización por despido improcedente. Consignación. Error excusable:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 383/2011 de 20/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4446/2010, IL J 952/2011

**Por voluntad de los sujetos**

**Dimisión extraordinaria o causal del trabajador**

- Extinción del contrato. *Mobbing*. Desestimación:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 2163/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2163/2010, IL J 945/2011
- Extinción del contrato. Incumplimiento empresarial en materias de seguridad e higiene:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 51/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4470/2010, IL J 969/2011
- Extinción de la relación laboral. Lesión del derecho a la dignidad, integridad, honor. Desestimación:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 24/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2793/2010, IL J 940/2011

**Voluntad del trabajador**

- Extinción del contrato. Incumplimiento empresarial en materias de seguridad e higiene:
- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 51/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4470/2010, IL J 969/2011
- Extinción de la relación laboral. Lesión del derecho a la dignidad, integridad, honor. Desestimación:
- T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 24/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2793/2010, IL J 940/2011

**EXTRANJEROS**

**Permiso de residencia**

- Acuerdo de Asociación CEE-Turquía. Reagrupación familiar. Permiso de residencia:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16/06/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-484/07, IL J 872/2011

**Reagrupación familiar**

- Acuerdo de Asociación CEE-Turquía. Reagrupación familiar. Permiso de residencia:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16/06/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-484/07, IL J 872/2011

**IGUALDAD**

**De derechos y obligaciones**

- Vulneración de los derechos a la igualdad y a la tutela judicial. Explicación insuficiente de la trascendencia constitucional:
- Tribunal Constitucional n.º 69/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 5530/2010, IL J 875/2011

**Permisos y licencias**

**Permiso de maternidad y paternidad**

- Exclusión de la cesión del permiso de maternidad al padre. Inexistencia de inconstitucionalidad:
- Tribunal Constitucional n.º 75/2011 de 19/05/2011, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 3515/2005, IL J 876/2011

**Plan de igualdad**

**Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida familiar y laboral)**

Exclusión de la cesión del permiso de maternidad al padre. Inexistencia de inconstitucionalidad:  
 • Tribunal Constitucional n.º 75/2011 de 19/05/2011, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 3515/2005, IL J 876/2011

**Prevención de riesgos laborales**

**Riesgo durante la lactancia natural**

Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1863/2010, IL J 884/2011

**INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL**

Extinción por incapacidad permanente. Reincorporación a la empresa:  
 • T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 80/2011 de 14/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3060/2010, IL J 948/2011

**INCAPACIDAD PERMANENTE**

**Incapacidad permanente absoluta**

Accidente laboral. Incapacidad permanente absoluta. Indemnización por daños y perjuicios:  
 • T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 105/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1289/2010, IL J 950/2011

**INCAPACIDAD TEMPORAL**

**Accidente laboral**

Accidente laboral. Responsabilidad civil. Competencia jurisdiccional:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 208/2011 de 25/03/2011, Recurso de Casación n.º 754/2007, IL J 886/2011

Accidente de trabajo. Síncope en el lugar de trabajo:  
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 133/2011 de 07/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 126/2011, IL J 980/2011

**Enfermedad común**

Extinción laboral a instancia del trabajador. *Mobbing*:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 64/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5636/2010, IL J 937/2011

**INDEMNIZACIÓN**

Accidente laboral. Incapacidad permanente absoluta. Indemnización por daños y perjuicios:  
 • T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 105/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1289/2010, IL J 950/2011

**Por daños y perjuicios**

Accidente laboral. Responsabilidad civil. Competencia jurisdiccional:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 208/2011 de 25/03/2011, Recurso de Casación n.º 754/2007, IL J 886/2011

**INFRACCIONES Y SANCIONES**

**Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**Seguridad y salud laboral**

Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**JUBILACIÓN**

**Anticipada**

Jubilación parcial anticipada. Premio por jubilación anticipada:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3160/2010, IL J 893/2011

**Jubilación forzosa**

Jubilación forzosa. Convenio colectivo de AENA:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3594/2010, IL J 914/2011

**Parcial**

Jubilación parcial anticipada. Premio por jubilación anticipada:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3160/2010, IL J 893/2011

**Pensión**

Previsión sanitaria. Pensión de jubilación:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1918/2009, IL J 902/2011

**JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA**

**Competencia**

Incompetencia de la jurisdicción laboral. ERE:  
 • T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 28/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3013/2010, IL J 942/2011

**JURISDICCIÓN LABORAL**

**Competencia**

Conflicto colectivo. Ente público de RTVE. ERE:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 71/2011 de 18/04/2011, Conflicto Colectivo n.º 252/2009, IL J 925/2011

**Incompetencia**

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Transportista. Inexistencia de relación laboral:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 40/2010, IL J 887/2011

Incompetencia de la jurisdicción laboral. ERE:  
 • T.S.J. Valencia Sala de lo Social n.º 28/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 3013/2010, IL J 942/2011

**LACTANCIA**

**Riesgo durante la lactancia**

Derecho a la percibir la prestación económica por riesgo laboral durante la lactancia natural. Estimación:  
 • T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 726/2010, IL J 970/2011

**LEGITIMACIÓN**

**Activa**

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Falta de legitimación activa. Impugnación de reconocimiento de pensión:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2739/2010, IL J 921/2011

**Falta de legitimación**

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Falta de legitimación activa. Impugnación de reconocimiento de pensión:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2739/2010, IL J 921/2011

**LIBERTAD SINDICAL**

**Contenido**

Conflicto colectivo. Uso de Internet y correo electrónico. Representantes sindicales:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 81/2011 de 20/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 53/2011, IL J 932/2011

**Tutela del derecho fundamental**

Delegados sindicales. Acceso a la misma información que el comité de empresa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/03/2011, Recurso de Casación n.º 145/2010, IL J 888/2011

Delegados sindicales. Derecho de información:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación n.º 168/2010, IL J 917/2011

Derecho de libertad sindical. Vulneración. Desestimación:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación n.º 136/2010, IL J 898/2011

Tutela de libertad sindical. Derecho de indemnidad y actividad sindical:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación n.º 164/2010, IL J 905/2011

Administración pública. Campaña de incendios. Guardias. Horas sindicales:  
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 7/2011 de 11/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 673/2010, IL J 939/2011

Libertad sindical. Despido objetivo. Causas económicas:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 358/2011 de 19/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4218/2010, IL J 951/2011

**Tutela y represión de conductas antisindicales**

Delegados sindicales. Acceso a la misma información que el comité de empresa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/03/2011, Recurso de Casación n.º 145/2010, IL J 888/2011

**MATERNIDAD**

**Permiso de maternidad**

Exclusión de la cesión del permiso de maternidad al padre. Inexistencia de inconstitucionalidad:  
 • Tribunal Constitucional n.º 75/2011 de 19/05/2011, Recurso de Inconstitucionalidad n.º 3515/2005, IL J 876/2011

**MEJORAS VOLUNTARIAS**

**Premio por jubilación**

Jubilación parcial anticipada. Premio por jubilación anticipada:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 3160/2010, IL J 893/2011

Mejora voluntaria de jubilación. Contrato de seguro:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 810/2010, IL J 920/2011

**Seguro**

- Seguro colectivo. Impago de la prima. Efectos:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4284/2009, IL J 901/2011

**MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**Substancial de las condiciones de trabajo**

- Conflicto colectivo. Modificación substancial de las condiciones laborales:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 77/2011 de 09/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 268/2010, IL J 868/2011

**MUERTE Y SUPERVIVENCIA**

**Pensión de orfandad**

- Pensión de orfandad. Separación de los progenitores. Equiparación:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 2235/2011 de 26/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2235/2010, IL J 961/2011

**Pensión de viudedad**

- Pensión de viudedad. Acreditación de la convivencia de hecho:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2897/2010, IL J 915/2011
- Pensión de viudedad. Matrimonio. Convivencia de hecho previa. Acreditación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2754/2010, IL J 907/2011

**MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**Capitales coste de las pensiones**

- Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Falta de legitimación activa. Impugnación de reconocimiento de pensión:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2739/2010, IL J 921/2011

**Colaboración en la gestión de la Seguridad Social**

- Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Falta de legitimación activa. Impugnación de reconocimiento de pensión:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2739/2010, IL J 921/2011

**Plan de actividades preventivas**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:
- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**Servicios de prevención ajenos**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:
- Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Libertad sindical**

- Conflicto colectivo. Modificación substancial de las condiciones laborales:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 77/2011 de 09/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 268/2010, IL J 868/2011

**PENSIÓN**

**De jubilación**

- Libre circulación de trabajadores. Complemento de pensión de jubilación:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22/06/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-399/09, IL J 873/2011

**De viudedad**

- Pensión de viudedad. Acreditación de la convivencia de hecho:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2897/2010, IL J 915/2011
- Pensión de viudedad. Matrimonio. Convivencia de hecho previa. Acreditación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2754/2010, IL J 907/2011

**Orfandad**

- Pensión de orfandad. Separación de los progenitores. Equiparación:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 2235/2011 de 26/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2235/2010, IL J 961/2011

**PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA**

**Pensión de orfandad**

- Pensión de orfandad. Separación de los progenitores. Equiparación:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 2235/2011 de 26/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2235/2010, IL J 961/2011

**Pensión de viudedad**

- Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Acreditación de la convivencia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1846/2010, IL J 904/2011
- Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Convivencia. Acreditación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 710/2010, IL J 903/2011

**PRESTACIONES**

**Complementos para mínimos**

- Trabajadores migrantes. Supresión de un complemento a la pensión de invalidez:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26/05/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-485/07, IL J 871/2011

**Invalidez**

- Trabajadores migrantes. Supresión de un complemento a la pensión de invalidez:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26/05/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-485/07, IL J 871/2011

**Jubilación**

- Libre circulación de trabajadores. Complemento de pensión de jubilación:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22/06/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-399/09, IL J 873/2011

**Recargo**

- Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009, IL J 975/2011

**Recargos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

- Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009, IL J 975/2011

**Riesgo durante la lactancia**

- Derecho a la percibir la prestación económica por riesgo laboral durante la lactancia natural. Estimación:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 726/2010, IL J 970/2011

**Viudedad**

- Pensión de viudedad. Acreditación de la convivencia de hecho:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2897/2010, IL J 915/2011

**PROCEDIMIENTO LABORAL**

**Adecuación**

- Impugnación de convenio colectivo. Derecho de Libertad Sindical. Desestimación:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 82/2011 de 23/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 79/2011, IL J 933/2011

**Demanda**

- Impugnación de convenio colectivo. Derecho de Libertad Sindical. Desestimación:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 82/2011 de 23/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 79/2011, IL J 933/2011

**Inadecuación**

- Impugnación de convenio colectivo. Desestimación:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 73/2011 de 03/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 61/2011, IL J 926/2011

**Recurso de suplicación**

- Recurso de suplicación. Existencia de afectación general:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4052/2010, IL J 913/2011

**Recursos devolutivos**

**Disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación**

- Consignación para recurrir. Falta de consignación de la indemnización por despido. Defecto subsanable:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2010, IL J 912/2011

**PRUEBA**

**Carga**

- Despido nulo. Vulneración del derecho de libertad sindical:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 6/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1371/2010, IL J 943/2011

**Indicios**

- Despido nulo. Vulneración del derecho de libertad sindical:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 6/2011 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1371/2010, IL J 943/2011

**Valoración**

Acoso sexual. Indemnización de daños y perjuicios. Valoración de la prueba y revisión de hechos probados:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2390/2011 de 01/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6727/2010, IL J 974/2011

**RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009, IL J 975/2011

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 398/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4482/2009, IL J 953/2011

Falta de medidas de seguridad. Recargo de prestaciones. Graduación de la responsabilidad empresarial:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 278/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5333/2009, IL J 949/2011

**Concepto**

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad solidaria:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1997/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3786/2007, IL J 976/2011

**Improcedente**

Recargo de prestaciones. Empresa principal. Desestimación:  
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 1793/2010 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1793/2010, IL J 946/2011

**Procedente**

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad solidaria:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1997/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3786/2007, IL J 976/2011

Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 84/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 6072/2010, IL J 967/2011

**Requisitos del recargo**

Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 84/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 6072/2010, IL J 967/2011

**Sujetos responsables**

Recargo de prestaciones. Empresa principal. Desestimación:  
 • T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social n.º 1793/2010 de 12/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1793/2010, IL J 946/2011

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Responsabilidad solidaria:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 1997/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 3786/2007, IL J 976/2011

**RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

**Obligatoriedad**

Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos. Obligatoriedad:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 100/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1465/2010, IL J 962/2011

**Voluntariedad**

Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos. Obligatoriedad:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 100/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1465/2010, IL J 962/2011

**RECURSO DE AMPARO**

**Tutela judicial efectiva**

Vulneración de los derechos a la igualdad y a la tutela judicial. Explicación insuficiente de la trascendencia constitucional:  
 • Tribunal Constitucional n.º 69/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 5530/2010, IL J 875/2011

**RECURSO DE APELACIÓN**

**Inadmisión**

Recargo de cuotas de la Seguridad Social. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva:  
 • Tribunal Constitucional n.º 65/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 1124/2007, IL J 874/2011

**RECURSO DE SUPLICACIÓN**

**Afectación general**

Recurso de suplicación. Existencia de afectación general:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4052/2010, IL J 913/2011

**Defectos procesales**

Consignación para recurrir. Falta de consignación de la indemnización por despido. Defecto subsanable:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2010, IL J 912/2011

**Procedencia**

Recurso de suplicación. Existencia de afectación general:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4052/2010, IL J 913/2011

**Subsanación de defectos**

Consignación para recurrir. Falta de consignación de la indemnización por despido. Defecto subsanable:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1911/2010, IL J 912/2011

**RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS**

**Jubilación**

Jubilación. Incumplimiento de aplazamiento y posterior reanudación del pago:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2656/2010, IL J 881/2011

**RESPONSABILIDAD CIVIL**

**Responsabilidad contractual y extracontractual en el Código Civil**

Accidente de trabajo. Aseguradoras. Indemnización:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 281/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1950/2007, IL J 895/2011

Accidente laboral. Responsabilidad civil. Competencia jurisdiccional:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 208/2011 de 25/03/2011, Recurso de Casación n.º 754/2007, IL J 886/2011

Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentados:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**RESPONSABILIDAD**

**Requisitos de la culpa extracontractual**

Accidente de trabajo. Aseguradoras. Indemnización:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 281/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1950/2007, IL J 895/2011

Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentados:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**Responsabilidad extracontractual**

Accidente de trabajo. Aseguradoras. Indemnización:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 281/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1950/2007, IL J 895/2011

Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentados:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LA LACTANCIA NATURAL Y PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

**Riesgo durante la lactancia natural**

Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1863/2010, IL J 884/2011

Prestaciones por lactancia natural. Requisitos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2257/2010, IL J 882/2011

Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1966/2010, IL J 883/2011  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2707/2010, IL J 916/2011

Derecho a la percibir la prestación económica por riesgo laboral durante la lactancia natural. Estimación:  
 • T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 726/2010, IL J 970/2011

**SALARIO**

**Absorción y compensación**

Conflicto colectivo. Complementos salariales. Condición más beneficiosa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4555/2010, IL J 867/2011

Conflicto colectivo. Absorción y compensación. Complemento de antigüedad:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 84/2011 de 25/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 77/2011, IL J 934/2011

Conflicto colectivo. Incrementos por promoción horizontal. Absorción y compensación:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 78/2011 de 11/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 57/2011, IL J 929/2011

**Antigüedad**

- Conflicto colectivo. Antigüedad. Contratos temporales:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 79/2011 de 12/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 76/2011, IL J 930/2011
- Reclamación de cantidad. Antigüedad. Desarrollo profesional:  
 • T.S.J. La Rioja Sala de lo Social n.º 31/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 72/2011, IL J 965/2011

**Complementos o pluses: Penosidad, toxicidad o peligrosidad**

- Complemento de penosidad y peligrosidad. Excepcionalidad. Estimación parcial:  
 • T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 334/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5191/2007, IL J 963/2011

**Complementos o pluses: Personales**

- Conflicto colectivo. Complementos salariales. Condición más beneficiosa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4555/2010, IL J 867/2011

**Complementos o pluses: Productividad**

- Conflicto colectivo. Complementos salariales. Condición más beneficiosa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4555/2010, IL J 867/2011

**Complementos o pluses: Puesto de trabajo**

- Conflicto colectivo. Complementos salariales. Condición más beneficiosa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 4555/2010, IL J 867/2011

**SANCIONES**

**Seguridad y salud laboral**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**SEGURIDAD SOCIAL**

**De los trabajadores migrantes**

- Trabajadores migrantes. Supresión de un complemento a la pensión de invalidez:  
 • Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26/05/2011, Cuestión Prejudicial n.º C-485/07, IL J 871/2011

**Prestaciones económicas**

**Riesgo durante la lactancia**

- Derecho a la percibir la prestación económica por riesgo laboral durante la lactancia natural. Estimación:  
 • T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 726/2010, IL J 970/2011

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

- Conflicto de Jurisdicción:  
 • Tribunal Supremo Sala de Conflictos de Competencia n.º 3/2011 de 13/04/2011, Conflicto de Jurisdicción n.º 6/2010, IL J 900/2011

- Cambio de puesto de trabajo. Estado de salud:  
 • T.S.J. Asturias Sala de lo Social n.º 222/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 2460/2010, IL J 957/2011

**Instalaciones, lugares y espacios de trabajo**

**Obligaciones del empresario**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**Maternidad y lactancia natural**

**Riesgo durante la lactancia natural**

- Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1863/2010, IL J 884/2011

- Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1966/2010, IL J 883/2011

- Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2707/2010, IL J 916/2011

- Derecho a la percibir la prestación económica por riesgo laboral durante la lactancia natural. Estimación:  
 • T.S.J. Murcia Sala de lo Social n.º 55/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 726/2010, IL J 970/2011

**Obligaciones de los empresarios**

**Equipos de trabajo y medidas de protección**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**Protección del trabajador**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**Recargo por falta de medidas de seguridad**

- Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009, IL J 975/2011

**Reconocimientos médicos**

- Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos. Obligatoriedad:  
 • T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 100/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1465/2010, IL J 962/2011

**Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales**

- Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones improcedente. Negligencia temeraria del trabajador:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 2404/2011 de 04/04/2011, Recurso de Suplicación n.º 6987/2009, IL J 975/2011

**Responsabilidad civil**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**Responsabilidad por recargo de prestaciones**

- Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 398/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4482/2009, IL J 953/2011

- Falta de medidas de seguridad. Recargo de prestaciones. Graduación de la responsabilidad empresarial:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 278/2011 de 18/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 5333/2009, IL J 949/2011

- Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 84/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 6072/2010, IL J 967/2011

**Servicios de prevención**

**Ajenos**

**Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

- Accidente laboral. Responsabilidad civil extracontractual. Mutuas de accidentes:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Civil n.º 279/2011 de 11/04/2011, Recurso de Casación n.º 1731/2006, IL J 894/2011

**SINDICATOS**

**Acción sindical**

- Delegados sindicales. Derecho de información:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación n.º 1688/2010, IL J 917/2011

**Libertad sindical**

- Delegados sindicales. Acceso a la misma información que el comité de empresa:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/03/2011, Recurso de Casación n.º 145/2010, IL J 888/2011

- Tutela de libertad sindical. Derecho de indemnidad y actividad sindical:  
 • Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación n.º 164/2010, IL J 905/2011

- Conflicto colectivo. Uso de Internet y correo electrónico. Representantes sindicales:  
 • Audiencia Nacional Sala de lo Social n.º 81/2011 de 20/05/2011, Conflicto Colectivo n.º 53/2011, IL J 932/2011

**SOCIEDADES**

**Personalidad jurídica**

- Ejecución títulos judiciales. Despido. Procedimiento concursal. Falta de competencia:  
 • T.S.J. Cataluña Sala de lo Social n.º 1026/2011 de 09/02/2011, Recurso de Suplicación n.º 5465/2010, IL J 971/2011

**SUBROGACIÓN EMPRESARIAL**

- Despido. Indemnización. Salario regulador. Sucesión de contratados. Derechos fundamentales:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 82/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4780/2010, IL J 966/2011

- Subrogación empresarial. Derechos económicos. No retroactividad de convenio:  
 • T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 45/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4479/2010, IL J 968/2011

## SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Despido. Indemnización. Salario regulador. Sucesión de contratos. Derechos fundamentales:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 82/2011 de 28/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4780/2010, IL J 966/2011

Subrogación empresarial. Derechos económicos. No retroactividad de convenio:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social n.º 45/2011 de 31/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4479/2010, IL J 968/2011

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Riesgo durante la lactancia natural

Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1863/2010, IL J 884/2011

Prestaciones por lactancia natural. Requisitos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2257/2010, IL J 882/2011

Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1966/2010, IL J 883/2011

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/05/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2707/2010, IL J 916/2011

## TIEMPO DE TRABAJO

### Permisos y licencias

#### Retribuidos

#### Lactancia

Conflicto colectivo. Acumulación de horas de lactancia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2011, Recurso de Casación n.º 171/2010, IL J 897/2011

## TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Recargo de cuotas de la Seguridad Social. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva:

- Tribunal Constitucional n.º 65/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 1124/2007, IL J 874/2011

Vulneración de los derechos a la igualdad y a la tutela judicial. Explicación insuficiente de la trascendencia constitucional:

- Tribunal Constitucional n.º 69/2011 de 16/05/2011, Recurso de Amparo n.º 5530/2010, IL J 875/2011

Despido nulo. Tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 242/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4217/2010, IL J 955/2011

Despido nulo. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Indemnización complementaria:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social n.º 247/2011 de 21/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 4764/2010, IL J 954/2011

## VIGILANCIA DE LA SALUD

### Reconocimientos médicos obligatorios

Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos. Obligatoriedad:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social n.º 100/2011 de 27/01/2011, Recurso de Suplicación n.º 1465/2010, IL J 962/2011

## VIUDEDAD

### Inexistencia de vínculo matrimonial

Pensión de viudedad. Matrimonio. Convivencia de hecho previa. Acreditación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 2754/2010, IL J 907/2011

Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Acreditación de la convivencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 1846/2010, IL J 904/2011

Pensión de viudedad. Parejas de hecho. Convivencia. Acreditación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/04/2011, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n.º 710/2010, IL J 903/2011

## REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución. Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 7: J 888/2011; Art. 14: J 875/2011, J 876/2011, J 898/2011, J 911/2011, J 925/2011, J 936/2011, J 974/2011; Art. 15: J 974/2011, J 982/2011; Art. 16: J 936/2011; Art. 18: J 911/2011, J 936/2011, J 962/2011, J 974/2011; Art. 24: J 874/2011, J 875/2011, J 899/2011, J 905/2011, J 926/2011, J 941/2011, J 944/2011, J 947/2011, J 966/2011, J 971/2011, J 982/2011, J 984/2011; Art. 28: J 868/2011, J 888/2011, J 905/2011, J 932/2011, J 933/2011, J 943/2011, J 944/2011, J 947/2011; Art. 32: J 936/2011; Art. 35: J 914/2011; Art. 37: J 868/2011, J 879/2011, J 898/2011; Art. 38: J 898/2011; Art. 39: J 876/2011; Art. 40: J 914/2011; Art. 41: J 876/2011
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1091: J 890/2011; Art. 1100: J 886/2011; Art. 1101: J 886/2011, J 890/2011, J 901/2011; Art. 1104: J 890/2011; Art. 1106: J 901/2011; Art. 1132: J 924/2011; Art. 1152: J 889/2011; Art. 1249: J 895/2011; Art. 1253: J 895/2011; Art. 1254: J 938/2011; Art. 1256: J 890/2011; Art. 1257: J 877/2011, J 878/2011, J 923/2011; Art. 1258: J 890/2011, J 924/2011; Art. 1281: J 885/2011, J 890/2011, J 897/2011; Art. 1282: J 890/2011, J 901/2011; Art. 1283: J 890/2011; Art. 1288: J 895/2011; Art. 1902: J 886/2011, J 894/2011, J 895/2011; Art. 1903: J 895/2011; Art. 1968: J 894/2011; Art. 1972: J 894/2011
- **Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre. Tribunal Constitucional:** Art. 49: J 875/2011; Art. 50: J 875/2011
- **Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio. Poder judicial:** Art. 5: J 925/2011; Art. 9: J 925/2011; Art. 67: J 925/2011
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 2: J 888/2011, J 898/2011; Art. 8: J 932/2011; Art. 10: J 868/2011, J 888/2011, J 917/2011; Art. 12: J 943/2011; Art. 13: J 943/2011
- **Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre. Código Penal Militar:** Art. 21.3: J 900/2011
- **Ley Orgánica 2/1987, de 18 de mayo. Conflictos Jurisdiccionales:** Art. 26: J 900/2011
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Art. 7: J 974/2011
- **Ley 70/1978, de 26 de diciembre. Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública:** Ind. de la norma único: J 965/2011
- **Ley 50/1980, de 8 de octubre. Contrato de Seguro:** Art. 15: J 901/2011; Art. 20: J 894/2011, J 895/2011, J 950/2011; Art. 76: J 894/2011, J 895/2011
- **Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común:** Art. 58: J 899/2011
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 14: J 883/2011, J 886/2011, J 894/2011, J 949/2011, J 956/2011, J 967/2011, J 975/2011; Art. 15: J 948/2011, J 956/2011, J 967/2011, J 975/2011; Art. 16: J 883/2011; Art. 17: J 975/2011; Art. 19: J 967/2011; Art. 22: J 962/2011, J 973/2011; Art. 24: J 894/2011, J 946/2011, J 976/2011; Art. 25: J 948/2011, J 957/2011, J 973/2011; Art. 26: J 882/2011, J 883/2011, J 884/2011, J 970/2011; Art. 42: J 949/2011, J 953/2011, J 976/2011
- **Ley 29/1998, de 13 de julio. Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa:** Art. 1: J 963/2011; Art. 81: J 874/2011
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:** Ind. de la norma único: J 876/2011
- **Ley 55/1999, de 29 de diciembre. Medidas fiscales, administrativas y del orden social:** Disp. adic. única: J 902/2011
- **Ley 22/2003, de 9 de julio. Concursal:** Art. 8: J 971/2011; Art. 50: J 971/2011; Art. 51: J 971/2011; Art. 55: J 964/2011, J 971/2011; Art. 176: J 971/2011; Art. 178: J 971/2011; Art. 179: J 971/2011
- **Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Mejora del crecimiento y del empleo:** Ind. de la norma único: J 910/2011, J 983/2011
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público:** Art. 48: J 960/2011; Art. 74: J 963/2011
- **Ley 30/2007, de 30 de octubre. Contratos del Sector Público:** Art. 213: J 877/2011, J 878/2011, J 909/2011, J 918/2011, J 923/2011; Art. 232: J 877/2011, J 878/2011, J 909/2011, J 918/2011, J 923/2011; Art. 255: J 877/2011, J 878/2011, J 909/2011, J 918/2011, J 923/2011; Art. 281: J 877/2011, J 878/2011, J 909/2011, J 918/2011, J 923/2011
- **Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Medidas en materia de Seguridad Social:** Disp. adic. 3: J 903/2011, J 904/2011
- **Ley 39/2010, de 22 de diciembre. Presupuestos Generales del Estado para el año 2011:** Art. 41: J 928/2011
- **Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre. Contratos de interinidad. Bonificaciones de cuotas:** Art. 1: J 922/2011
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público:** Art. 4: J 928/2011
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General Seguridad Social:** Art. 26: J 883/2011, J 916/2011; Art. 40: J 881/2011; Art. 48: J 928/2011; Art. 68: J 921/2011; Art. 115: J 980/2011; Art. 123: J 946/2011, J 949/2011, J 953/2011, J 967/2011, J 976/2011; Art. 126: J 921/2011; Art. 135: J 882/2011, J 883/2011, J 884/2011, J 916/2011, J 970/2011; Art. 135: J 883/2011, J 884/2011, J 970/2011; Art. 152: J 892/2011; Art. 161: J 893/2011; Art. 174: J 903/2011, J 904/2011, J 907/2011, J 915/2011, J 961/2011; Art. 175: J 961/2011; Art. 179: J 961/2011; Art. 210: J 892/2011; Art. 233: J 973/2011; Disp. adic. 7: J 892/2011; Disp. adic. 39: J 881/2011

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 887/2011; Art. 3: J 867/2011, J 889/2011, J 938/2011; Art. 4: J 951/2011, J 955/2011, J 959/2011, J 974/2011, J 976/2011, J 984/2011; Art. 12: J 893/2011, J 960/2011; Art. 15: J 910/2011, J 930/2011, J 978/2011, J 983/2011; Art. 17: J 954/2011, J 966/2011; Art. 25: J 925/2011; Art. 26: J 867/2011, J 929/2011, J 934/2011; Art. 28: J 925/2011; Art. 31: J 898/2011; Art. 39: J 919/2011; Art. 41: J 868/2011; Art. 42: J 877/2011, J 878/2011, J 909/2011, J 918/2011, J 978/2011; Art. 43: J 877/2011, J 878/2011, J 909/2011, J 918/2011, J 978/2011; Art. 44: J 908/2011, J 927/2011, J 966/2011, J 968/2011; Art. 48: J 876/2011; J 882/2011, J 883/2011, J 884/2011; Art. 49: J 889/2011, J 916/2011, J 935/2011, J 948/2011; Art. 50.1.a) y .1.c): J 937/2011, J 940/2011, J 945/2011, J 969/2011; Art. 51: J 880/2011, J 942/2011; Art. 52: J 935/2011, J 941/2011, J 947/2011, J 958/2011, J 973/2011; Art. 53: J 880/2011, J 896/2011, J 947/2011; Art. 54: J 944/2011, J 972/2011, J 977/2011, J 981/2011; Art. 55: J 935/2011, J 943/2011, J 944/2011, J 954/2011, J 955/2011, J 982/2011, J 984/2011; Art. 56: J 896/2011, J 908/2011, J 952/2011, J 966/2011; Art. 59: J 870/2011, J 899/2011; Art. 62: J 880/2011; Art. 64: J 880/2011, J 888/2011, J 917/2011; Art. 82: J 869/2011, J 889/2011, J 898/2011, J 924/2011, J 927/2011; Art. 83: J 869/2011; Art. 84: J 869/2011; Art. 86: J 924/2011; Art. 87: J 931/2011, J 968/2011; Art. 88: J 931/2011; Art. 89: J 931/2011, J 963/2011; Disp. adic. 10: J 914/2011, J 982/2011
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** Art. 2: J 925/2011; Art. 3: J 963/2011; Art. 8: J 925/2011; Art. 74: J 974/2011; Art. 80: J 933/2011; Art. 82: J 952/2011; Art. 84: J 927/2011; Art. 96: J 974/2011; Art. 97: J 905/2011, J 927/2011, J 952/2011, J 979/2011; Art. 122: J 880/2011; Art. 151: J 869/2011, J 933/2011; Art. 163: J 933/2011; Art. 179: J 974/2011, J 984/2011; Art. 189: J 913/2011; Art. 193: J 912/2011; Art. 202: J 964/2011; Art. 215: J 964/2011; Art. 226: J 964/2011; Art. 228: J 912/2011
- **Real Decreto de 22 de agosto de 1885. Código de Comercio:** Art. 228: J 971/2011
- **Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre. Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres:** Art. 41: J 887/2011
- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los servicios de prevención:** Ind. de la norma único: J 965/2011
- **Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio. Seguridad y salud. Utilización de equipos de trabajo:** Ind. de la norma único: J 886/2011; Art. 4: J 956/2011; Anexo 1: J 949/2011, J 975/2011; Disps. 3: J 949/2011
- **Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre. Seguridad y salud. Obras de construcción:** Art. 7: J 953/2011
- **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada:** Art. 4: J 922/2011; Art. 8: J 922/2011
- **Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre. Compromisos por pensiones de las empresas:** Art. 29: J 920/2011
- **Real Decreto 783/2001, de 6 de julio. Reglamento de protección contra radiaciones ionizantes:** Ind. de la norma único: J 883/2011
- **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial:** Art. 2: J 892/2011
- **Real Decreto 171/2004, de 30 de enero. Desarrollo del art. 24 de la L. 31/1995, 8-XI, de prevención de riesgos, en materia de coordinación de actividades empresariales:** Capít. 3: J 953/2011
- **Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social:** Art. 31: J 881/2011
- **Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido:** Ind. de la norma único: J 962/2011
- **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social:** Ind. de la norma único: J 962/2011
- **Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre. Reglamento general de prestaciones económicas:** Art. 38: J 961/2011
- **Decreto 2530/1970, de 20 de agosto. RETA:** Art. 28: J 881/2011
- **Reglamento de la CEE 1408/1971, de 14 de junio. Aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, cuenta propia y miembros de sus familias:** Ind. de la norma único: J 871/2011; Art. 3: J 873/2011

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

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

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

- 1. Dirección de envío:** Todos los trabajos y libros para reseñas deberán remitirse a la sede de la *Revista Información Laboral* (Lex Nova, C/ General Solchaga, 3, 47008 Valladolid), en caso de correo postal, o bien a la dirección de correo electrónico: redac@lexnova.es. En caso de envío por correo postal, los originales deberán presentarse, por medio de un texto impreso, acompañado del correspondiente soporte informático (Microsoft Word). No se aceptarán trabajos que hayan sido difundidos o publicados con anterioridad o estén siendo sometidos a evaluación al mismo tiempo de su envío.
- 2. Compromiso de publicación y originalidad:** La recepción de los trabajos no implica compromiso alguno para su publicación. La Revista se reserva el derecho preferente de publicar los artículos enviados, presumiendo que 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.