



# Jurisdicción SOCIAL

NÚMERO 17

OCTUBRE 2003

## SUMARIO:

LAS WEBS DEL MES  
NOTICIAS Y NOVEDADES  
ARTÍCULOS DOCTRINALES  
CONVENIOS COLECTIVOS  
LEGISLACIÓN  
SENTENCIAS  
ENLACES

*Podéis remitir cualquier sentencia o información para su inclusión en la revista, mandándomela a:*  
[miquel.falquera@menta.net](mailto:miquel.falquera@menta.net)

## LAS WEBS DEL MES

La página web de la SEGURIDAD SOCIAL española (<http://www.seg-social.es/inicio/>) constituye un instrumento on-line de indudable utilidad en materia de determinación de la siempre compleja normativa (tanto española, como comunitaria o internacional) reguladora del sistema.

A un nivel distinto (más divulgativo) vale la pena guardar en "Favoritos" la página de ASES, que permite acceder a un interesante manual de prestaciones:

<http://www.tranquinet.com/aseso/>

## NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **DIRECTIVA 2003/86/CE, de 22 de septiembre de 2003, SOBRE EL DERECHO A LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR:** [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l\\_251/l\\_25120031003es00120018.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_251/l_25120031003es00120018.pdf)
- ❑ **REAL DECRETO 1169/2003, de 12 de septiembre, POR EL QUE SE MODIFICA EL ANEXO I DEL REAL DECRETO 1971/1999, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, DECLARACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL GRADO DE MINUSVALÍA (BOE 04.10.2003):** <http://www.boe.es/boe/dias/2003-10-04/pdfs/A36136-36138.pdf> (MODIFICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN DE VIH)
- ❑ **EL DIARIO OFICIAL DE LAS CORTES –Congreso de los Diputados- DE 03.10.2003** (<http://www.congreso.es/>: Macro izquierdo: Buscador de Iniciativas: macro izquierdo: Proyectos de Ley: En tramitación) **PUBLICA EL PROYECTO DE LEY DE ARBITRAJE: Como la Ley en vigor excluye de su campo de aplicación el arbitraje laboral**
- ❑ **TAMBIÉN SE PUBLICA EN EL DIARIO OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES –CONGRESO- DE 16.10.2003 EL PROYECTO DE LEY DE ACOMPAÑAMIENTO PRESUPUESTARIO DEL 2003:** [Ver extracto de los aspectos vinculados con el orden social](#)
- ❑ **EL BOE DE 18 DE OCTUBRE PUBLICA EL REGLAMENTO DE REGULACIÓN DEL CONVENIO ESPECIAL EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, COMPENDIANDO LAS DISTINTAS REGULACIONES HASTA AHORA DISPERSAS:** <http://www.boe.es/boe/dias/2003-10-18/pdfs/A37405-37425.pdf>
- ❑ **SUCESIÓN DE EMPRESAS: RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE AMBAS EMPRESAS RESPECTO A DEUDAS SALARIALES DE TRABAJO NO CEDIDO (sentencia TS de 15.07.2003):** [VER SENTENCIA](#)
- ❑ **A PARTIR DEL 30 DE OCTUBRE LA REVISTA "ACTUALIDAD LABORAL" DEJA DE SER DE ACCESO GRATUITO PARA LOS NO SUBSCRITORES**
- ❑ **REGLAMENTO DE DESARROLLO DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES Y LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL RETA (BOE 22.10.2003):** <http://www.boe.es/boe/dias/2003-10-22/pdfs/A37788-37792.pdf>

- ❑ **REGLAMENTO Nº 1851/2003, QUE MODIFICA EL REGLAMENTO 574/72 DEL CONSEJO POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS MODALIDADES DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO Nº 1408/71 RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y A LOS MIEMBROS DE SUS FAMILIAS QUE SE DESPLAZAN DENTRO DE LA COMUNIDAD:**  
[http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l\\_271/l\\_27120031022es00030012.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_271/l_27120031022es00030012.pdf)
  
- ❑ **INFORME DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:**  
<http://www.ces.es/informes/2003/inf0203.pdf>

[Ir a inicio](#)

---

## ARTÍCULOS DOCTRINALES

**BARBAGELATA, H.H.;** *"Formación y legislación del trabajo"*; OIT:  
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/barb03/index.htm>

**ABRIL, J.;** *"Prescripción y caducidad en el Derecho Laboral"*; *Economist & Jurist* nº 73: [http://www.difusionjuridica.com/economist/articulos\\_det.asp?id\\_articulo=148](http://www.difusionjuridica.com/economist/articulos_det.asp?id_articulo=148)

**CORTÉS S. y MONDRAGÓN, C.;** *"El deber de exteriorización mediante planes de pensiones o seguros colectivos"*; *Economist & Jurist* nº 73:  
[http://www.difusionjuridica.com/economist/articulos\\_det.asp?id\\_articulo=151](http://www.difusionjuridica.com/economist/articulos_det.asp?id_articulo=151)

**CASAS FARRAN, L.;** *"Matrimonio Gitano y Pensión de Viudedad"*; *Consell Obert* nº 176: <http://www.graduados-sociales.com/> (macro derecho: articulos Consell)

**PELLISÉ GUINJOAN, F.;** *"Uso de medios telemáticos en la comunicación de los contratos de trabajo"*; *Consell Obert* nº 176: <http://www.graduados-sociales.com/> (macro derecho: articulos Consell)

**ESCUADERO ALONSO, L.J.;** *"Comentarios de Jurisprudencia Social"*; *Consell Obert* nº 176: <http://www.graduados-sociales.com/> (macro derecho: articulos Consell)

**GODIO, J.; ROBLES, A.J. y CORTINA, R.;** *"La tensión entre la fragmentación y centralidad en el principio de libertad sindical (una contribución sociopolítica en el caso argentino)"*; *Pistas* nº 10: <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/>

**PORTELA DE CASTRO, S.;** *"Estructura sindical brasilera: comparación de datos"*

Encuesta Sindical IBGE entre 1990 y 2001"; Pistas nº 10:

<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/>

**GIUGNI, G.;** "**Es necesario, rápido, otro (tele) estatuto**"; Pistas nº 10:

<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/>

WERSTERN, B. y GUETZKOW, J.; "Política punitiva y neoliberalismo en el mercado de trabajo de los Estados Unidos (El sistema penal como institución del mercado de trabajo"; Pistas nº 10: <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/>

CORTINA, R.; "El sistema interamericano de trabajo y la integración hemisférica"; Pistas nº 10: <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/>

MARTÍNEZ GIRÓN, J.; "El derecho de participación institucional de las organizaciones sindicales y patronales europeas, y su formalización última en 2003 como "Cumbre Social tripartita para el crecimiento y el empleo", Revista General de Derecho Europeo nº 2 (precisa inscripción previa: gratuita):

[http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=13&id\\_noticia=1347&id\\_categoria=95](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=13&id_noticia=1347&id_categoria=95)

GUERRERO PADRÓN, T.; "Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y seguridad social"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_599\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_599_3.pdf)

CAÑAL RUIZ, J.M. y RUBIO DE MEDINA, MD.; "El pago único de la prestación por desempleo: régimen jurídico y novedades introducidas por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_601\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_601_3.pdf)

LÁZARO SÁNCHEZ, J..M." El Servicio Andaluz de Empleo"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_601\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_601_3.pdf)

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.; "Igualdad de trato y regímenes especiales en la jurisprudencia constitucional"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_600\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_600_3.pdf)

TOMEI, M.; "La protección internacional de los Derechos Humanos y la igualdad: el papel y el enfoque de la OIT"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_598\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_598_3.pdf)

CACHERO, M.J.; "Revocación de delegado de personal por asamblea de trabajadores"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_603\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_603_3.pdf)

ALVÁREZ CORTÉS, J.C.; "Nuevamente sobre las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de protección social. Algunas reflexiones respecto de la STC 239/2002, de 11 de diciembre"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_606\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_606_3.pdf)

MORENO PÉREZ, J.M.; "Proceso laboral: entre el rigor formal y el formalismo enervante en la admisión del recurso de suplicación"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_604\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_604_3.pdf)

GÓMEZ ÁLVAREZ, T.; "Régimen jurídico del contrato de trabajo: sobre la revisión del concepto de transmisión de empresa"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_605\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_605_3.pdf)

CASTELLANO BURGUILLO, E.; "Tendencias del Derecho Comunitario Laboral en el año 2002"; Temas Laborales nº 68:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_607\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_607_3.pdf)

CALVO GALLEGO, F.J.; "Algunas notas sobre la jurisprudencia constitucional y el

derecho a la cláusula de conciencia": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_619\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_619_3.pdf)

LÓPEZ BARBA, E.; "Derecho Administrativo del Trabajo. Reglamento de extranjería y nulidad de alguno de sus preceptos": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_617\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_617_3.pdf)

MORALES ORTEGA, J.M.; "Derecho al recurso, cosa juzgada y tutela judicial efectiva": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_611\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_611_3.pdf)

PÉREZ YAÑEZ, R.; "La vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por incongruencia omisiva y por el resultado derivado de resoluciones razonadas y congruentes": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_610\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_610_3.pdf)

GORELLI HERNÁNDEZ, J.; "El derecho de opción en caso de despidos improcedentes de exdelegados sindicales": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_609\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_609_3.pdf)

MOLINA NAVARRETE, C.; "El Estado social autonómico y la garantía constitucional de suficiencia de las pensiones": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_608\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_608_3.pdf)

BLASCO RASERO, R.; "Extinción de los contratos y quiebra empresarial: inaplicación de las garantías del art. 44 del ET": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_618\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_618_3.pdf)

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.; "Convenio colectivo y dobles escalas salariales": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_614\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_614_3.pdf)

OLARTE ENCABO, S.; "Prestación no contributiva por hijos a cargo: replanteamiento del requisito de la convivencia en supuestos de extranjería":

Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_616\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_616_3.pdf)

RODRÍGUEZ COPÉ, M.L.; "Derecho al reingreso del excedente voluntario y posición del empresario ante el incumplimiento del plazo de preaviso fijado en convenio colectivo": Temas Laborales nº 69:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33\\_615\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/anexos/ccarl/33_615_3.pdf)

MARTÍNEZ DE SANTOS, A.; "El nuevo procedimiento acelerado de despido"; Noticias Jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/>

SEMPERO NAVARRO, V.; "Políticas sociolaborales: otra visión"; AS 10/2003:

[http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)

MARTÍN JIMÉNEZ, J.; "La prestación de servicios en las Escuelas Taller: convenio aplicable y extinción del contrato"; AS 10/2003:

[http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)

IGARTÚA MIRÓ, M.T.; "Empresa usuaria, responsabilidad contractual por accidente de trabajo y contrato de seguro"; AS 10/2003:

[http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)

SAMPEDRO GUILLAMÓN, V.; "El recargo de prestaciones. Responsabilidades en los supuestos de contrata"; AS 10/2003:

[http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)

FERNÁNDEZ URRUTIA, A.B.; "La Seguridad Social frente a la maternidad en situación de excedencia parental: reconocimiento de la prestación y

*determinación de la base reguladora*"; AS 10/2003:

[http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)

KAHALE CARRILLO, D.T.; "Nulidad de 13 apartados del Reglamento de la Ley de Extranjería. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2003 (Sala de *lo Contencioso-Administrativo*)"; Derecho.com nº 71:

<http://www.derecho.com/boletin/articulos/articulo0217.htm>

AGULLÓ TALTABULL, M.A.; "El teletreball: problemes jurídics"; CTESC:

<http://www.ctescat.net/framedocuments.htm> (macro izquierdo: Cicle de conferències: Seminari sobre les tecnologies de la informació i la comunicació en el món del treball)

FALGUERA BARÓ, M.A.; "Treballadors, empreses i noves tecnologies: l'ús pels assalariats del correu electrònic empresarial per a fins extraproductius"; CTESC:

<http://www.ctescat.net/framedocuments.htm> (macro izquierdo: Cicle de conferències: Seminari sobre les tecnologies de la informació i la comunicació en el món del treball)

DE LA MORENA DEL OLMO, D.; "Informe sobre el Régimen Jurídico de las

*Inveniones Laborales*"; PÓRTICO LEGAL: [http://www.porticolegal.com/articulos/pa\\_161.php](http://www.porticolegal.com/articulos/pa_161.php)

PAZ ARES, C.; "La responsabilidad de los administradores como instrumento de gobierno corporativo"; INDRET nº 4/03:

<http://www.indret.com/cas/artdet.php?ed=58&Idioma=cas&IdArticulo=539>

LUNA YERGA, A.; "Regulación de la carga de la prueba en la LEC"; INDRET nº 4/03:

<http://www.indret.com/cas/artdet.php?ed=58&Idioma=cas&IdArticulo=542>

RECIO GARCÍA, C.; "Incidencia de la Ley Concursal en los procesos laborales";

Consejo General de Colegios de Graduados Sociales:

<http://www.graduadosocial.com/?opcion=contenido&plt=noticia&id=410&enc=0>

APARICIO MULLET, V.; "La incapacidad temporal. Necesidad de modificar la gestión"; TOGAS BIZ XXXIII: <http://www.togas.biz/>

## **REFERENCIAS**

- MANTECA VALDELANDE, V.; "Los medicamentos y su regulación normativa"; AA 37/2003, XLII
- MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I.; "Aspectos críticos del disfrute por el padre del permiso de maternidad a opción de la madre"; AL38/2003 XXXV
- FONSECA FERRÁNDIZ, F.E.; "El modelo de prestación sanitaria articulado por la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud"; AA nº 38, XLIII
- ALONSO PÉREZ, F.; "Las medidas de «devolución» y «retorno» en la legislación de extranjería: innovaciones introducidas por la STS de 20 de marzo de 2003"; LA LEY 5873 de 17.10.2003
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, A.; *La aplicación del Derecho del Trabajo en el espacio Internacional*"; AL 39/03, XX
- HERREROS LÓPEZ, J.M.; "Las transformaciones del servicio público"; AA nº 39/03 XLIV
- PURCALLA BONILLA, M.A.; "Los servicios de prevención: notas a propósito de la jurisprudencia del TJCE y del Proyecto de Ley de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales"; LA LEY 5879, de 27.10.2003
- IBÁÑEZ GARCÍA, I.; "¿Son los órganos públicos consultivos destinatarios de peticiones? Especial referencia al Consejo Económico y Social"; AA 40/03, XLV
- ALONSO RODRÍGUEZ, E., SERRANO ARGÜESO, M., TOMÁS MARTÍNEZ, G.;

“Consideraciones jurídicas en torno al trabajo en el hogar (I) (Un estudio laboral, civil y fiscal)”; LA LEY 5880, de 28.10.2003 y 5881 de 29.10.2003

[Ir a inicio](#)

## CONVENIOS COLECTIVOS

- [SECTORIALES ESTATALES](#)
- [EMPRESAS ESTATALES](#)

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
<b>DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES</b>	RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta donde se recogen determinados acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de ámbito estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales	18.10.2003	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS</b>	RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos	14.10.2003	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO</b>	RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 7 de julio de 2003 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio	08.10.2003	<a href="#">Documento PDF</a>

<b>EMPRESAS ESTATALES</b>			
<b>EMPRESA</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	<b>BOE</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>
<b>ACEITES COOSUR, SA</b>	RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IX Convenio Colectivo de la empresa "Aceites Coosur, S.A." (Código de Convenio no 9007722)	27.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>ACERALIA TRANSFORMADOS, SA Y ACERALIA DISTRIBUCIÓN, SL</b>	RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de las empresas "Aceralia Transformados, S.A." (plantas de Lesaca, Zalaín y Legasa), y "Aceralia Distribución, S.L.":	21.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>ASOCIACIÓN BENÉFICA RETO A LA ESPERANZA</b>	RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del personal laboral de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza	07.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, SL</b>	RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa Bimbo Martínez Comercial, S. L.	03.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>BIMBO, SA</b>	RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXII Convenio Colectivo de la empresa "Bimbo, S. A."	21.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>CHLORIDE MOTIVE POWER IBERICA, SL</b>	RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la	21.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

	inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Chloride Motive Power Ibérica, S.L., para el año 2003		
<b>CLIMA ROCA YORK, SL</b>	RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa Clima Roca York, S.L.	24.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS</b>	RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa "Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A." (Colebega, S.A.)	21.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL</b>	RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 17 de junio de 2003, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en la que se contiene el "Acuerdo de modificación del anexo I y la actualización de las tablas salariales para el año 2003 del VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Consejo General del Poder Judicial"	24.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>DIARIO ABC, SA</b>	RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa "Diario ABC, S.L.".	02.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, SA</b>	RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIII Convenio Colectivo de la empresa Electrolux Home Products	02.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

	España, S.A. (Servicio Post-venta)		
<b>FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE</b>	RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las actas de 15 de abril de 2003 y 19 de diciembre de 2002, donde se recogen los acuerdos referentes a las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes a la valoración del segundo semestre de 1999 y al arbitraje de la valoración del primer semestre de 1999 en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre	09.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>FIAT AUTO ESPAÑA, SA</b>	RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXIV Convenio Colectivo de la empresa Fiat Auto España, S. A.	24.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS, SA</b>	RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa "Getronics España Solutions, S.L.", para 2003	24.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>GRUPO ENDESA</b>	RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral de 25 de junio de 2003 en relación con el cumplimiento del artículo 14.2 del II Acuerdo Complementario sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo ENDESA,	09.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

	en materia de reposición de plantilla y de su distribución porcentual para el año 2002		
<b>HERALDO DE ARAGÓN SA</b>	RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Heraldo de Aragón, S.A.	27.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>LUCENT TECHNOLOGIES ESPAÑA, SA</b>	RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IX Convenio Colectivo de la empresa Lucent Technologies España, S. A.	01.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>MAHOU, SA</b>	RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mahou, S.A.	21.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>NEXANS IBERIA SA</b>	RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio Colectivo de la empresa Nexans Iberia, S.L. (antes Alcatel Cable Ibérica, S.L.).	02.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>PANRICO, SA</b>	RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa Panrico, S.A.	21.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>PETRESA</b>	RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio	14.11.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

	Colectivo de la empresa "Petroquímica Española, S.A." (PETRESA)		
<b>PFIZER CONSUMER HEALTHCARE, S. COM. P.A.</b>	RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pfizer Consumer Healthcare, S. Com.p.A.	17.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>PIRELLI NEUMÁTICOS, SA</b>	RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa "Pirelli Neumáticos, S.A.", para los años 2003 a 2006	21.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>PIMAD, SA</b>	RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa "PIMAD, S.A.".	11.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>PUNTOCASH, SA</b>	RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Puntocash, S. A.	03.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>REPSOL PETRÓLEO, SA</b>	RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Petróleo, S.A.	07.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>SLI SILVANA, SA</b>	RESOLUCIÓN de 3 de octubre de 2003, la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Sli Silvania, S.A.	20.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

<b>TROX ESPAÑOLA, SA</b>	RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa "Trox Española, S. A."	03.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>TS TELEFÓNICA SISTEMAS, SAU</b>	RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa T.S. Telefónica Sistemas, S.A.U.	10.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
<b>UNILEVER FOODS ESPAÑA, SA</b>	RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa Unilever Foods España, S. A./División Frigo	10.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

[Ir a inicio](#)

---

## LEGISLACIÓN

- [UNIÓN EUROPEA](#)
  - [BOE](#)
- [COMUNIDADES AUTÓNOMAS](#)

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOCE	LOCALIZACIÓN
Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar	L 251 de 03.10.2003	<a href="http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_251/l_25120031003es00120018.pdf">http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_251/l_25120031003es00120018.pdf</a>
Reglamento (CE) nº 1851/2003 de la Comisión, de 17 de octubre de 2003, que modifica el Reglamento (CEE) nº	L 271 de 22.10.2003	<a href="http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_271/l_27120031022es00030012.pdf">http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_271/l_27120031022es00030012.pdf</a>

574/72 del Consejo por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CEE) nº 1408/71 relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad		
Decisión nº 189, de 18 de junio de 2003, dirigida a sustituir por una tarjeta sanitaria europea los formularios necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) nº 1408/71 y (CEE) nº 574/72 del Consejo en lo que respecta al acceso a la asistencia sanitaria durante una estancia temporal en un Estado miembro distinto del Estado competente o de residencia	L 276, de 27.10.2003	<a href="http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_276/l_27620031027es00010003.pdf">http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_276/l_27620031027es00010003.pdf</a>
Decisión nº 190, de 18 de junio de 2003, relativa a las características técnicas de la tarjeta sanitaria europea	L 276, de 27.10.2003	<a href="http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_276/l_27620031027es00040018.pdf">http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_276/l_27620031027es00040018.pdf</a>
Decisión nº 191, de 18 de junio de 2003, relativa a la sustitución de los formularios E 111 y E 111 B por la tarjeta sanitaria europea	L 276, de 27.10.2003	: <a href="http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_276/l_27620031027es00190021.pdf">http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_276/l_27620031027es00190021.pdf</a>
Resolución del Consejo sobre la transformación del trabajo no declarado en empleo regular	C 260 de 29.10.2003	<a href="http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/c_260/c_26020031029es00010003.pdf">http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/c_260/c_26020031029es00010003.pdf</a>
Conclusiones del Consejo de 20 de octubre de 2003 sobre una coordinación abierta para unas pensiones adecuadas y sostenibles	C 260 de 29.10.2003	<a href="http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/c_260/c_26020031029es00030004.pdf">http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/c_260/c_26020031029es00030004.pdf</a>

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
REAL DECRETO 1169/2003, de 12 de septiembre, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía	04.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
REAL DECRETO 1203/2003, de 19 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, por el que se regula la suscripción de convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes	04.01.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2003, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones respecto de la revisión de las pensiones, como consecuencia de la aplicación de las Resoluciones de la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social, de 7 de mayo y 10 de junio, ambas de 2003	09.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno	14.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
ORDEN TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social	18.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
REAL DECRETO 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia	22.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
REAL DECRETO 1325/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre régimen de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas	25.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
LEY ORGÁNICA 12/2003, de 24 de octubre, por la que se autoriza la ratificación del Tratado de Adhesión a la Unión Europea de la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Polonia, la República de Eslovenia y la República Eslovaca	27.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
REAL DECRETO 1295/2003, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento regulador de las escuelas particulares de conductores	28.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>
RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba la publicación de las Fiestas Laborales para el año 2004	30.10.2003	<a href="#">[Documento PDF]</a>

COMUNIDADES AUTÓNOMA		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
<b>MURCIA</b>	Decreto 165/2003, de 26 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica del Servicio Regional de Empleo y Formación	BORM de 3 de octubre de 2003
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.carm.es/borm/cqi-bin/cqcgi/@webborm.env">http://www.carm.es/borm/cqi-bin/cqcgi/@webborm.env</a>		
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	Decreto 112/2003, de 2 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo	BOCYL de 8 de octubre de 2003
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://bocyl.jcyl.es/">http://bocyl.jcyl.es/</a>		
<b>ASTURIAS</b>	Decreto 205/2003, de 2 de octubre, de atribuciones,	BOPAP de 17 de

	organización y funcionamiento de la Agencia Asturiana de Emigración	octubre de 2003
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://tematico.princast.es/bopa/Bol/20031017/12978_01.htm">http://tematico.princast.es/bopa/Bol/20031017/12978_01.htm</a>		
<b>CATALUÑA</b>	DECRETO 256/2003, de 21 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas	DOGC de 20 de octubre de 2003
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.gencat.es/diari/">http://www.gencat.es/diari/</a>		

[Ir a inicio](#)

## SENTENCIAS

- [TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS](#)
  - [TRIBUNAL CONSTITUCIONAL](#)
    - [TRIBUNAL SUPREMO](#)
    - [AUDIENCIA NACIONAL](#)
  - [TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA](#)
    - [OTROS PRONUNCIAMIENTOS](#)

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS	
MATERIA	CONTENIDO
<b>IGUALDAD DE TRATO</b>	Retribución de un profesor universitario - Discriminación indirecta - Complemento por antigüedad - Responsabilidad de un Estado miembro por los daños causados a los particulares por las violaciones del Derecho comunitario que les sean imputables - Violación imputable a un órgano jurisdiccional nacional (sentencia 30.09.2003, asunto C-224/01, Gerhard Köbler vs. República de Austria): <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-224%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-224%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a>
<b>LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES</b>	Artículo 39 CE, apartado 4 - Empleos en la administración pública - Capitanes y primeros oficiales de buques de la marina mercante - Atribución de prerrogativas de poder público a bordo - Empleos reservados a los nacionales del Estado de pabellón - Empleos abiertos a nacionales de otros Estados miembros en condiciones de reciprocidad (sentencia 30.09.2003, asunto C-405/01, Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española vs. Administración del Estado): <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-405%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-405%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a>
<b>LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS</b>	Artículo 39 CE, apartado 4 - Empleos en la administración pública - Capitanes de buques de pesca - Atribución de prerrogativas de poder público a bordo - Empleos reservados a los nacionales del Estado del

	<p>pabellón (sentencia 30.04.2003, asunto C-47/02, Albert Anker, Klaas Ras, Albertus Snoek vs. Bundesrepublik Deutschland):  <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-47%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-47%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a></p>
<b>LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES</b>	<p>Leasing de automóviles - Obligación de matricular el automóvil en el Estado miembro de residencia del trabajador (sentencia 02.10.2003, asunto C-232/01, Hans Van Lent): <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-232%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-232%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a></p>
<b>DESPIDOS COLECTIVOS</b>	<p>Incumplimiento de Estado - Directiva 98/59/CE - Concepto de empresario - Ley nacional que excluye del ámbito de aplicación de la Directiva las actividades sin ánimo de lucro - Adaptación incompleta del Derecho interno (sentencia de 16.10.2003: asunto C-42/2002, Comisión de las Comunidades Europeas vs. República Italiana):  <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-32%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-32%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a></p>
<b>LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES</b>	<p>Incumplimiento de Estado - No adaptación del Derecho interno a la Directiva 1999/42/CE (sentencia de 16.10.2003: asunto C-388/02: Comisión de las Comunidades Europeas vs. República de Irlanda):  <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-388%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=c-388%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a></p>

<b>TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión de demanda sobre elecciones al comité de empresa por falta de legitimación del sindicato, ignorando su legítimo interés profesional o económico (STC 101/1996). Recurso de amparo 3331/1999. Promovido por Unión Sindical Obrera frente a la Sentencia de un Juzgado de lo Social de Santander que desestimó su demanda contra la Oficina Pública de Elecciones Sindicales en Cantabria sobre distribución de representantes en el Servicio Municipal de Transportes Urbanos (sentencia 164/2003, de 29 de septiembre):  <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-164.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-164.htm</a></p>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión de demanda dirigida contra una comunidad de bienes por no identificar a todos sus miembros; identificación judicial de demandados en trámite de subsanación. Recurso de amparo 3216-2000. Promovido por doña Esperanza Roca Botau y otros frente a los Autos de un Juzgado de lo Social de Elche que inadmitieron su demanda contra la residencia tercera edad El Sol por despido (sentencia 168/2003, de 29 de septiembre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-168.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-168.htm</a></p>
<b>DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL</b>	<p>Vulneración de la libertad sindical: indicios racionales de discriminación al cesar a un representante sindical de un puesto de libre designación. Recurso de amparo 1275-2001. Promovido por don Casimiro Martín Martín frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de</p>

	Justicia de Madrid que desestimó su demanda contra Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., sobre cese en puesto de trabajo (sentencia 171/2003, de 29 de septiembre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-171.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-171.htm</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión de recurso contencioso-administrativo por extemporáneo, a pesar de impugnar la denegación por silencio administrativo de un recurso potestativo de reposición. Recurso de amparo 4999-2001. Promovido por Readymix Asland, S.A., frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia que inadmitió su demanda sobre multa de prevención de riesgos laborales (sentencia 173/2003, de 29 de septiembre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-173.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2003/STC2003-173.htm</a>
<b>IGUALDAD DE TRATO: SEGURIDAD SOCIAL</b>	Política social - Trabajadores y trabajadoras - Igualdad de retribución - Aplicabilidad del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y del artículo 141 CE, apartados 1 y 2, así como de la Directiva 86/378/CEE o de la Directiva 79/7/CEE - Concepto de retribución - Régimen de pensiones de los funcionarios - Cálculo de la pensión de jubilación de los funcionarios a tiempo parcial - Existencia de una desigualdad de trato en relación con los trabajadores a tiempo completo - Existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo - Requisitos de una eventual justificación por razones objetivas ajenas a toda discriminación basada en el sexo - Protocolo sobre el artículo 119 del Tratado CE (actualmente Protocolo sobre el artículo 141 CE) - Efectos en el tiempo (sentencia de 23.10.2003, asuntos acumulados C-4/02 y C-4/05, Hilde Schönheit vs. Stadt Frankfurt am Main y Silvia Becker vs. Land Hessen): <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=C-4%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=C-4%2F02&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a>
<b>LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: SEGURIDAD SOCIAL</b>	Gastos de hospitalización ocasionados en otro Estado miembro - Requisitos para la cobertura - Autorización previa - Artículo 22 del Reglamento (CEE) n. 1408/71 - Validez (sentencia de 23.10.2003, asunto C-56/01, Patricia Inizan vs. Caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine): <a href="http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=C-56%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docrequire=judgements&amp;numaff=C-56%2F01&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a>

TRIBUNAL SUPREMO	
MATERIA	CONTENIDO
<b>EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL</b>	Infracción muy grave de una empresa de trabajo temporal por la puesta a disposición de trabajadores sin previa autorización administrativa. Procedimiento de oficio. (sentencia de 10.06.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>JUBILACIÓN</b>	Jubilación en el régimen general. Carencia no cubierta. Período no cotizado. Excedencia por incompatibilidad en función pública (sentencia 09.04.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>MUERTE Y</b>	Imprescriptibilidad de la pensión de viudedad a favor de

<b>SUPERVIVENCIA: PRESCIPCIÓN</b>	varones cuando el hecho causante es anterior a la constitución (sentencia 12.05.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>ACCIDENTE DE TRABAJO</b>	Régimen legal de presunciones (ex art. 115 LGSS) para la determinación del accidente de trabajo como contingencia causante. Lumbalgia mecánica sufrida en el puesto de trabajo que impide posteriormente llevar a cabo funciones de encofrador (sentencia 10.06.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE: BASE REGULADORA</b>	Aplicación de la teoría del paréntesis fijada en doctrina casacional y posterior revisión: la retroacción de efectos es de cinco años (sentencia 24.07.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>SUCESIÓN DE EMPRESAS</b>	Responsabilidad solidaria de la empresa cedente y la cesionaria en caso de sucesión y deudas salariales respecto a trabajador no cedido. Criterio aplicable tras la Ley 12/2001 (sentencia 15.07.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>SUCESIÓN DE EMPRESAS</b>	Empresa que cesa en su actividad con suspensión de pago transmite sus elementos patrimoniales a diversas mercantiles: no existe sucesión de empresas (sentencia de 16.07.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO</b>	Acuerdo de empresa fraudulento y control judicial. Deber de impugnación de oficio ante la jurisdicción laboral por la administración laboral del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores cuando existen indicios consistentes en dolo, fraude o abuso de derecho. Posibilidad de control por los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa del ejercicio por la autoridad laboral de su acción de oficio (sentencia SALA 3ª de 03.06.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Imposibilidad de reposición del horario general fijado en convenio a trabajadores de una caja de ahorros que aceptaron voluntariamente uno distinto (STS de 18.07.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>

<b>AUDIENCIA NACIONAL</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>SALARIO: DESCUELGUE SALARIAL</b>	Cláusulas de descuelgue salarial: limitación a la autonomía individual de la empresa en la materia: necesidad de acudir a los mecanismos previstos en el convenio (sentencia 12.03.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>

<b>TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>COMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL</b>	Fundación Laboral de la Construcción. Legitimación activa. Cuotas empresariales. Prescripción: de cinco años. Recargo. Convenio recaudatorio con la TGSS (sentencia TSJ de Madrid de 29.04.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>ACUMULACIÓN DE ACCIONES</b>	Acumulación en un proceso de la acción de modificación sustancial y la de reclamación de daños y perjuicios

	derivada de la propia modificación (STSJ Cataluña de 11.06.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
--	---

<b>OTROS PRONUNCIAMIENTOS</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>INVALIDEZ PERMANENTE.</b>	Síndrome de fatiga crónica. Criterios interpretativos. Declaración de Incapacidad Permanente Absoluta (sentencia JS nº 2 de Badajoz de 08.03.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>DESPIDO</b>	Nulidad del despido: nuestro ordenamiento no contempla como posible el desistimiento empresarial por aplicación del Convenio 158 OIT. Despido coincidente con alta médica tras IT (sentencia JS nº 32 de Barcelona de 09.10.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>DESPIDO: SECRETO DE COMUNICACIONES</b>	Despido disciplinario: prueba obtenida mediante acceso a los datos personales obtenidos del ordenador del trabajador. Modificación de la carta de despido una vez transcurridos veinte días desde la inicial: efectos. Ley 45/2002: ofrecimiento de la indemnización y reconocimiento de la improcedencia: interpretación (sentencia JS nº 3 de Barcelona de mayo de 2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>DESPIDO</b>	Nulidad del despido: extinción del contrato con pago de indemnización y sin referencia de causa legal alguna . Derecho a la indemnidad (sentencia JS nº 3 de Barcelona de julio de 2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>DESPIDO</b>	Inexistente vulneración de los derechos fundamentales a la libertad ideológica y de libre expresión. Criterios para la determinación de la carga de la prueba y su valoración. Becario que, posteriormente es contratado como asalariado: extinción durante el período de prueba: validez (SJS nº 30 de Madrid de 02.10.2003): <a href="#">VER SENTENCIA</a>

[Ir a inicio](#)

## ENLACES



[PUBLICACIONES OFICIALES  
TRIBUNALES](#)



[CONVENIOS COLECTIVOS  
SEGURIDAD SOCIAL](#)

➤ [SANIDAD Y PERSONAL](#)  
 ➤ [ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL](#)  
 ➤ [FUNCIÓN PÚBLICA](#)  
 ➤ [ECONOMÍA SOCIAL](#)  
 ➤ [REVISTAS JURÍDICAS ON LINE](#)  
 ➤ [PORTALES JURÍDICOS](#)  
 ➤ [PROFESIONALES](#)  
 ➤ [EDITORIALES Y](#)  
 ➤ [DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS](#)  
 ➤ [ORGANISMOS OFICIALES](#)  
 ➤ [SALUD LABORAL](#)

➤ [UNIVERSIDADES INTERNACIONALES](#)  
 ➤ [SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN](#)  
 ➤ [DERECHOS HUMANOS](#)  
 ➤ [EXTRANJERÍA](#)  
 ➤ [MUJER TRABAJADORA:](#)  
 ➤ [DERECHOS DE LAS MUJERES](#)  
 ➤ [INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL](#)  
 ➤ [INTERNET EN GENERAL](#)  
 ➤ [DICCIONARIOS](#)

Para la inclusión de cualquier link a páginas jurídicas o avisar de un enlace roto:  
[miquel.falguera@menta.net](mailto:miquel.falguera@menta.net)

**LAS PÁGINAS WEB MARCADAS EN ROJO SON LAS QUE MÁS INFORMACIÓN ACOSTUBRAN A CONTENER Y DE DONDE SE HA SACADO, EN GENERAL, LA DOCUMENTACIÓN CONTENIDA EN ESTAS PÁGINAS**

**VER NOVEDADES:** nuevo

### ➤ PUBLICACIONES OFICIALES

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO:** <http://www.boe.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** <http://www.europa.eu.int/eur-lex/es/oj/index.html>
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:** [http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=1636,585&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&cuerpo.est=ITPG\\_PRI\\_IBOA](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=1636,585&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&cuerpo.est=ITPG_PRI_IBOA)
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** <http://www.gobcan.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** <http://www.gobcantabria.es/boc/default.htm>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://bocyl.jcyl.es/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** <http://www.ciceuta.es/inicio.htm>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:** <http://www.camelilla.es/bocam/index.html>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:** <http://www.madrid.org/bocm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA:** <http://www.andaluciajunta.es/BOJA>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.carm.es/borm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA:** [http://www.larioja.org:81/pls/dad\\_user/g0.sac\\_sch?p\\_opcion=g04.bor\\_home](http://www.larioja.org:81/pls/dad_user/g0.sac_sch?p_opcion=g04.bor_home)
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** <http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM>
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm>
- **BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://boib.caib.es/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** <http://www.gencat.es/diari/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** <http://www.gva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/docm/ultimo/indice.htm>
- **DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA:** [http://www.juntaex.es/diario\\_oficial/](http://www.juntaex.es/diario_oficial/)
- **DIARIO OFICIAL DE GALICIA:** <http://www.xunta.es/doc/doq.nsf>
- **EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA:** [http://www.euskadi.net/cqj-bin\\_k54/bopv\\_00?C](http://www.euskadi.net/cqj-bin_k54/bopv_00?C)
- **BUTLLETI OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://boib.caib.es/>
- **BUSCADOR (del Gobierno aragonés) DE DISPOSICIONES PUBLICADAS EN LOS ÚLTIMOS CUATRO MESES EN EL BOE Y LOS BOLETINES DE LAS CC.AA.:** <http://www.aragob.es/sid/legimat.htm>
- **BUSCADOR DE LEGISLACIÓN SOCIAL ESTATAL:** <http://www.cedt.junta-andalucia.es/oldcarl/herramientas/ccarl/legislasocial/1stContenidos.asp>
- **CENTRE DE DOCUMENTACIÓ EUROPEA UNIVERSITAT D'ALACANT:** <http://fcae.ua.es/boe/>  
 (búsqueda fácil de normas publicadas en el BOE)

## ➤ TRIBUNALES

- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:** <http://www.tribunalconstitucional.es/>
- **BASE DE DATOS DE SENTENCIAS DEL TC (BOE):** <http://www.boe.es/tc/>
- **TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** <http://curia.eu.int/es/index.htm>
- **TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS:** <http://www.echr.coe.int/>
- **CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA:** <http://www.icj-cij.org/>
- **TRIBUNAL SUPREMO:** <http://www.poderjudicial.es/tribunalsupremo/> (base de datos de sentencias, últimas sentencias y novedades jurisprudenciales)
- **DOCTRINA SOCIAL DEL TSJ DE ANDALUCÍA:** <http://www.cedt.junta-andalucia.es/oldcarl/herramientas/ccarl/tsja/lstContenidos.asp>

## ➤ CONVENIOS COLECTIVOS

- **MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES):** <http://www.mtas.es/empleo/convenios/inicio.htm> (actualización con retraso)
- **INFOJURÍDICO:** [http://www.infojuridico.com/convenios/convenios\\_frame.asp](http://www.infojuridico.com/convenios/convenios_frame.asp) (página aparentemente inoperativa)
- **EL ASESOR LABORAL:** [http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta\\_convenios.html](http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta_convenios.html)
- **CGT (recopilación de algunos convenios importantes, junto con una interesante compilación de normativa laboral):** [http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d\\_op=viewdownload&cid=2](http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=2)
- **FADE (patronal asturiana: contine convenios estatales y sectoriales y de empresas en Asturias):** <http://www.fade.es/faPag/webFade/infoempresa/laboral/convenios/Indiceconvenios.html>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (convenios estatales y de ámbito de Comunidad Autónoma):** <http://www.cedt.junta-andalucia.es/oldcarl/herramientas/ccarl/negociacion/lstContenidos.asp>
- **CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares):** <http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html>
- **CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra):** <http://www.ccoo.ws/>
- **EDITORIAL CISS:** <http://www.ciss.es/cnv/busquedacc.html> (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación; los convenios sectoriales estatales son consultables a texto completo)

## ➤ SEGURIDAD SOCIAL

- **ASESO: PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.tranquinet.com/aseso/>
- **IMSERSO:** <http://www.seq-social.es/imserso/index.html>
- **INEM:** <http://www.inem.es/>
- **SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.seq-social.es/>
- **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.issa.int/span/homef.htm>
- **ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:** <http://www.amat.es/>
- **LISTADO DE MUTUAS:** <http://www.amat.es/seccion2.htm>
- **RENTA BÁSICA:** <http://www.redrentabasica.org/>
- **BASIC INCOME EUROPEAN NETWORK:** <http://www.etes.ucl.ac.be/bien/bien.htm>
- **INSTITUTO DE ACTUARIOS ESPAÑOLES:** <http://www.actuarios.org/> (contiene normas sobre valoración de indemnizaciones y rentas vitalicias en caso de muerte o invalidez): <http://www.actuarios.org/espa/default.htm>
- **TABLAS COMPARATIVAS DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EUROPEOS:** [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/missoc99/french/f\\_tab.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/french/f_tab.htm)
- **LEGISLACIÓN DE SEGUROS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES (Ministerio de Economía):** [http://www.dgseguros.mineco.es/Legislacion\\_Basica/Legislacion\\_basica.htm](http://www.dgseguros.mineco.es/Legislacion_Basica/Legislacion_basica.htm)
- **FORO DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.foross.org/> (revista de la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)

## ➤ **SANIDAD Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO Y SANIDAD:** <http://www.actualderechosanitario.com/> (aspectos generales de Derecho y sanidad: poca actualizada)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO SANITARIO:** <http://aeds.org/> (información general sobre dicha materia: contiene jurisprudencia social y legislación: <http://www.aeds.org/jurisprudencia/juris-social.htm> )
- **ASOCIACIÓN DE JURISTAS PARA LA SALUD:** <http://www.ajs.es/indexe.htm>
- **CONSEJO GENERAL DE LA ENFERMERIA: ASESORIA JURÍDICA:** <http://www.ocenf.org/asesoria/index2.htm> (legislación)
- **SATSE: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.satse.es/legislacion.cfm> (legislación )
- **LEGISLACIÓN SOBRE ENFERMERÍA:** <http://www.terra.es/personal2/idenas/> (incluye también criterios de ética profesional)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA:** <http://www.sefh.es/normas/legislacionlaboral.htm> (legislación laboral)
- **DIARIO MÉDICO.COM:** (contiene, entre otros aspectos, recopilación normativa y jurisprudencial): <http://www.diariomedico.com/edicion/index/0,2457,4674,00.html>

## ➤ **FUNCIÓN PÚBLICA**

- **LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA:** [http://www.igsap.map.es/cia/dispo/funcionp\\_g.htm](http://www.igsap.map.es/cia/dispo/funcionp_g.htm)
- **FSM-UGT MADRID:** <http://www.ugt.es/fspmadril/asesoria/asesoria.htm> (sentencias y enlaces)

## ➤ **ECONOMÍA SOCIAL**

- **PÁGINA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/empleo/Economia-soc/default.htm> (recopilación de documentación y legislación)

## ➤ **REVISTAS JURÍDICAS ON LINE**

- **LA LEY:** <http://www.laley.net/index.html> (consulta del día gratuita)
- **ACTUALIDAD LABORAL:** <http://www.laley.net/ractual/labo.html> (consulta del número semanal gratuita, no de los anteriores: se actualiza los lunes)
- **DIARIO JURÍDICO ARANZARI:** [http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones\\_diario.htm](http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones_diario.htm) (cambio de formato y dirección)
- **ARANZARI SOCIAL** (posibilidad de consulta de los comentarios y artículos publicados en la revista): [http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)
- **EL DERECHO:** <http://www.elderecho.com/elderecho/index.htm> (jurisprudencia diaria)
- **SENTENCIAS RECOGIDAS POR EL CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS:** [http://www.cef.es/normacef/lista\\_sentencias.htm](http://www.cef.es/normacef/lista_sentencias.htm) (se actualiza los miércoles: SIN ACTUALIZAR desde principios de año)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL):** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=12](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12) (gratuita, pero requiere inscripción)
- **TEMAS LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/carl/herramientas/revista/IstContenidos.asp?codDirecto=126&codDirectoMas=116> (revista del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)
- **COLEX DATA:** [http://www.colex-data.es/revista\\_general/index.html](http://www.colex-data.es/revista_general/index.html)
- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO INFORMÁTICO:** [http://v2.vlex.com/global/redi/redi\\_default.asp](http://v2.vlex.com/global/redi/redi_default.asp) (interesante respecto a problemas jurídicos de Internet: de momento, gratuita)
- **REVISTA VASCA DE DERECHO PROCESAL Y ARBITRAJE:** <http://www.leyprocesal.com> (interesante en materia de Derecho Procesal Civil y procedimientos extrajudiciales privados)
- **REVISTA INTERNAUTA DE PRÁCTICA JURÍDICA:** <http://www.uv.es/~rijp/index.htm> (cajón de sastre de distintos artículos de varias disciplinas jurídicas: poca actualización)
- **REVISTA ESPAÑOLA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS:** [http://v2.vlex.com/es/asp/newsletters\\_detalle.asp?id=28](http://v2.vlex.com/es/asp/newsletters_detalle.asp?id=28) (convertida en página de pago)
- **REVISTA DE LEGISLACIÓN:** <http://www.laley.net/legislacion/legislacion.html> (actualización diaria de legislación en soporte HTML, de LA LEY: consulta gratuita de la última semana)
- **ECONOMIST & JURIST:** <http://www.difusionjuridica.com/economist/default.asp> (artículos doctrinales de Derecho en general y noticias jurídicas: de pago, aunque permite accesos gratuitos)

- **REVISTA FISCAL/LABORAL AL DÍA:** <http://www.difusionjuridica.com/economist/default.asp> (suscripción: acceso gratuito a determinados artículos; pese al título, información básicamente fiscal)
- **DIARIO DEL DERECHO:** <http://www.iustel.com/noticias/> (página de pago, excepto titulares informativos)
- **REVISTA TELEMÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO:** <http://www.filosofiyderecho.com/rtfd/> (cajón de sastre sobre Derecho en general: escasa actualización)
- **REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/publica/revista/default.htm> (acceso gratuito en formato pdf. a dicha publicación)
- **TRABAJO (OIT):** <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/index.htm> (revista de información de la OIT, actualización trimestral)
- **DIARIO DE NOTICIAS:** <http://cfs.laley.net/noticias/noticias.cfm> (titulares periodísticos vinculados con el Derecho de LA LEY: actualización diaria)
- **BOLETÍN DE DERECHO INFORMÁTICO:** <http://edec.iespana.es/edec/derinfor/64.htm> (ojo: popup: revista argentina sobre aspectos jurídicos de Internet)
- **LO CANYERET (Colegio de Abogados de Lleida):** <http://advocatslleida.org/revista/> (revista de dicho órgano colegial: publica algunos artículos sobre Derecho del Trabajo)
- **NOTICIAS JURÍDICAS BOSCH:** <http://www.njbosch.com/> (página de pago)
- **REVISTA JURÍDICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** [http://www.madrid.org/pres\\_serv\\_juridicos/revista\\_juridica/index.htm](http://www.madrid.org/pres_serv_juridicos/revista_juridica/index.htm) (contiene a menudo artículos sobre Derecho del Trabajo y recopilación de jurisprudencia)
- **INDRET** (<http://www.indret.com/pre2.htm> revista de Derecho Civil, muy interesante)
- **BOLETÍN "INFORMACIÓN JURÍDICA" DEL INEM:** [http://www.inem.es/general/p\\_publica.html](http://www.inem.es/general/p_publica.html) (recopilación referencial de legislación sobre empleo, formación y políticas activas)
- **REVISTA DE DERECHO UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~dret/nuevo/revistafac/index.html> (revista on-line jurídica de todas las especialidades)
- **CONSELL OBERT:** <http://www.graduados-sociales.com/tot.htm> (del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona: contiene artículos sobre Derecho del Trabajo)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO:** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=1](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=1) (gratuita, pero requiere inscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO EUROPEO:** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=13](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=13) (gratuita, pero requiere inscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO PROCESAL:** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=9](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=9) (gratuita, pero requiere inscripción)
- **EL LABORALISTA:** [http://www.elaboralista.com/revista%20\(congreso\).htm](http://www.elaboralista.com/revista%20(congreso).htm) (revista de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas)
- **EL GRADUADO DIGITAL:** <http://www.graduadosocialmadrid.org/revista/elgraduado.htm> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **TOGAS:** <http://www.togas.biz> (suplemento jurídico de La Vanguardia, con artículos jurídicos)

## ➤ PORTALES JURÍDICOS

- **TODA LA LEY** (legislación y formularios): <http://www.todalaley.com/>
- **CANAL JURÍDICO** (información jurídica en general): <http://www.canaljuridico.com/>
- **JURIS WEB:** <http://www.jurisweb.com/index.htm> (legislación, formularios y foro)
- **DERECHO DE EUROPA** (links jurídicos): <http://derecho.deeuropa.net/>
- **INFOJURÍDICO:** [http://www.infojuridico.com/index\\_frame.asp](http://www.infojuridico.com/index_frame.asp) (legislación, formularios, foro y buscador de convenios) (aparentemente de baja)
- **LA WEB DEL DERECHO DEL TRABAJO:** <http://webs.ono.com/usr023/agabal/> (información general)
- **EL MUNDO DE DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://derecho.org/comunidad/mundoderecho/LABORAL/index.htm> (legislación y jurisprudencia: no está puesto al día)
- **NOTICIAS JURÍDICAS:** <http://noticias.juridicas.com/> (genérica e interesante, con novedades legislativas al día, de Editorial Bosch: ojo: popup y en proceso de conversión en Web de pago)
- **RED JURISTA:** <http://www.redjurista.com/> (revista argentina, con referencias internacionales)
- **IURIS LEX:** <http://www.iurislex.org/cgi-bin/semanario.cgi?portada> (noticias jurídicas y foros)
- **IURISLEX (DIARIO JURÍDICO):** <http://www.iurislex.net/modules.php?op=modload&name=Noticias&file=index>

- **IURIS TANTUM:** <http://www.webglass.com/coyote/index1.htm> (personal y "peculiar" página jurídica: contiene popup)
- **WEB LABORAL SOCIAL:** <http://www.weblaboral.net/> (legislación e información en general: en parte de pago)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.aedtss.com/> (información en general de la asociación: posibilidad de descargar ponencias de los últimos congresos)
- **CANAL TRABAJO:** <http://www.canaltrabajo.com/> (noticias jurídico-laborales en general: escasa actualización)
- **PÓRTICO LEGAL:** <http://www.porticolegal.com/> (legislación, jurisprudencia y doctrina)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://multiservicio.com/laboral.htm> (información sobre concretos aspectos de Derecho del Trabajo, especialmente útil para empresas: escasa actualización)
- **EL ASESOR LABORAL:** <http://www.elasesorlaboral.com/> (novedades legislativas, enlaces y proyectos de ley)
- **AYUDA LABORAL:** <http://www.lanzadera.com/ayudalaboral/> (novedades legislativas e información general: en parte de pago): FIN DE DOMINIO
- **COTTON LEX:** <http://www.arrakis.es/~cotton/lex/lexmenu.htm> (Web sobre legislación en materia de minusvalías)
- **DISCAPNET:** <http://www.discapnet.es/Discapnet/CAstellano/default.htm> (legislación sobre discapacitados)
- **RED IRIS** (Foro jurídico del CSIC, con varios apartados y especializaciones –entre ellos sobre violencia psicológica-: necesaria inscripción previa): <http://www.rediris.es/list/info/derecho-es.es.html>
- **LEX CONSULTOR:** <http://www.lexconsultor.com/> (página con esquemas sobre aspectos jurídicos y referencias específicas al Derecho del Trabajo: suscripción gratuita a revista)
- **DERECHO FÁCIL:** <http://www.derechofacil.net/> (legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) <http://www.leynfor.com/>
- **INTERNET LEGAL RESOURCE GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (Buscador jurídico internacional)
- **JUSLINE:** <http://www.jusline.es/> (foro, links y legislación: contempla especificades del Derecho Social)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (foro y enlaces: popup)
- **RELACIONES LABORALES :** <http://perso.wanadoo.es/albuixech/> (nada que ver con la revista de igual título: enlaces)
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** <http://www.goico.net/> (legislación en general)
- **PORTALEY:** <http://www.portaley.com/> (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** <http://www.iusport.es/> (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídico, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):** <http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral> (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** <http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html> (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://multiservicio.com/laboral.htm> (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** <http://www.fiscalia.org/> (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)
- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **ABOGANOVA:** <http://www.aboganova.com/> (asesoramiento on-line, información jurídica en general)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)

- **REVISTA GALEGA DO DEREITO SOCIAL:** [http://cqml.xunta.es/g\\_rgds.asp](http://cqml.xunta.es/g_rgds.asp) (publicación del Consejo Gallego de Relaciones Laborales)

## ➤ PROFESIONALES

- **ASESORIA JURÍDICA RAFAEL SENRA:** <http://www.ajrsenra.com/> (contiene información legislativa, jurisprudencial y doctrinal: no actualizada)
- **ASOCIACIÓN DE ABOGADOS EN INTERNET:** <http://www.abog.net/> (contiene tabla de cálculo de IPC desde 1954)
- **CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA:** <http://www.graduadosocial.com/> (información iuslaboralista en general: pop up propio)
- **CONESA Y ASOCIADOS):** <http://www.levelprograms.com/usuarios/conesa001/> (contiene revista on-line y circulares informativas)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGUROS):** <http://www.asociacionabogadosrcs.org/> (interesante respecto a criterios civilistas de culpa extracontractual)
- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE ABOGADOS LABORALISTAS:** <http://www.elaboralista.com/>
- **1a3 SOLUCIONES:** <http://www.1a3soluciones.com/juridicos.htm> (despacho jurídico y asociación de empresas de limpieza: contiene convenios, doctrina, sentencias y normativa de dicho sector)
- **BUFET ALMEIDA:** <http://www.bufetalmeida.com/> (información especializada en aspectos jurídicos de las nuevas comunicaciones: también sentencias y legislación, con temas laborales) **nuevo**

## ➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS

- **EDITORIAL CIVITAS:** <http://www.civitas.es/> (con actualización de Legislación Social Vigente: útil)
- **EDITORIAL REUS:** <http://www.editorialreus.es/>
- **HIEROS GAMOS** (internacional): <http://www.hg.org/index.html>
- **REVISTA GENERAL DEL DERECHO:** <http://www.rgid.com/>
- **BOSCH:** <http://www.boschce.es/>
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/>
- **DILEX, SA:** <http://www.dilex.es/>
- **COMARES:** <http://www.comares.com/>
- **TIRANT LO BLANC:** <http://www.tirant.com/jungle/tiranted?tplt=materias&new=ok>
- **ARANZADI:** <http://www.aranzadi.es> **Area Social:** [http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)
- **EUROPEA DE DERECHO:** <http://www.europeadederecho.com/eeuder/onoff/default.htm>
- **MARCIAL PONS:** <http://base.marcialpons.es/cgi-bin/marcialpons.storefront/3d53cb5414a80e62273fc0a801f20683/UserTemplate/HomeMarcialPons>
- **TROTТА:** <http://www.trotta.es/>
- **CISS-PRAXIS:** <http://www.cisspraxis.es/>
- **EDICIONES FRANCIS LEFEBRE:** <http://www.efl.es/> (contiene actualización Memento Social: [http://www.efl.fr/majmem/cgi-bin/EFLmimem.cgi? Action=10\\_FRAMDIRE& MemDirect=MS2001& Lang=sp](http://www.efl.fr/majmem/cgi-bin/EFLmimem.cgi? Action=10_FRAMDIRE& MemDirect=MS2001& Lang=sp))
- **DIJUSA:** <http://www.dijusa.es/principal.asp>
- **TECNOS:** <http://www.tecnos.es/>

## ➤ ORGANISMOS OFICIALES ESTATALES Y COMUNITARIOS

- **CONGRESO DE LOS DIPUTADOS:** <http://www.congreso.es/>
- **SENADO:** <http://www.senado.es>
- **CONSEJO DE ESTADO:** <http://www.consejo-estado.es/consejo-estado/sumario.htm>
- **UNIÓN EUROPEA:** <http://europa.eu.int/>
- **FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:** <http://www.eurofound.eu.int/> (comparación de conceptos laborales y regulación entre países europeos)
- **CEDEFOP:** <http://www.cedefop.gr> (organismo comunitario en materia de formación profesional)
- **MINISTERIO DE JUSTICIA:** <http://www.mju.es/> **MAPA JUDICIAL: ÁMBITO DE PARTIDOS JUDICIALES:** <http://dgraj.mju.es/consultas/Partidos/SelMapa.htm>
- **AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS:** <https://www.agenciaprotecciondatos.org/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:** [http://www.ces.es/castellano/CES\\_esp.htm](http://www.ces.es/castellano/CES_esp.htm)
- **INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:** <http://www.mtas.es/incual/inicio.htm>

- **FOGASA:** <http://www.mtas.es/foqasa/Default.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/>
- **ESTADÍSTICAS LABORALES:** <http://www.mtas.es/estadi.htm>
- **INSTITUTO DE LA MUJER:** <http://www.mtas.es/mujer/default.htm>
- **CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD:** <http://www.mtas.es/empleo/cerprof/inicio.htm> (útil para la determinación de los profesiogramas laborales)
- **DISPOSICIONES VIGENTES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA SOCIAL:** [http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es\\_analytical\\_index\\_05.html](http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es_analytical_index_05.html) (repertorio analítico)
- **CATÁLOGO COLECTIVO DE BIBLIOTECAS JUDICIALES:** <http://195.55.151.10/ABSYS/> (catálogo colectivo del CENDOJ, índice de artículos, etc.)

## ➤ SALUD LABORAL

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insht/> (contiene legislación)
- **ISTAS:** <http://www.istas.net/index0.htm> (institución de salud laboral de CCOO)
- **PREVENCIÓN INTEGRAL:** <http://www.prevencionintegral.com/> (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):** <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm> (descargable íntegramente en PDF)
- **AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://es.osha.eu.int/> (noticias y enlaces europeos)
- **FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.funprl.es/> (organismo previsto en la LPRL; página Web vacía de contenido)
- **PREVENCIONA:** <http://www.prevencion.com/> (noticias y legislación)
- **PREVENTION WORDL:** <http://www.prevention-world.com/> (fundamentalmente noticias en la materia: en español: popup)
- **INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad y Consumo):** <http://www.inmst.es/> (documentación descargable)
- **ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES:** <http://www.apa.es/> (legislación y noticias)
- **SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://www.ctv.es/scmst/> (legislación y noticias)
- **SOCIETAT CATALANA DE SEURETAT I MEDICINA DEL TREBALL:** <http://www.arrakis.es/~scsmt/> (en catalán; contiene legislación)
- **MOBBING:** <http://www.mobbing.nu/> (página muy interesante, aunque un poco "dogmática": noticias, actualidad y foro PAM)
- **BDN TRAINING:** <http://www.bdntraining.com/default.asp> (página muy especializada en formación: contiene a menudo artículos interesantes)
- **POR EXPERIENCIA:** <http://www.porexperiencia.com/> (revista on-line de salud laboral CC.OO. descargable on-line)
- **SAFEWORK (OIT):** <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm> (programa de salud laboral de la OIT: en inglés)
- **TUBT LABOURLINE: HEALTH AND SAFETY INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/CONNECTI?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en> (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **PROMOSAT:** <http://promosat.imsb.bcn.es/HsPro/index1.asp> (información sobre salud laboral: acceso a bases de datos en la materia: centros de salud del Ayuntamiento de Barcelona y la Generalitat de Cataluña)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** <http://www.saludlaboralcanarias.org/> (excelente página web de UGT Canarias sobre la materia, con documentación, foros y consultoría on-line)
- **FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.riesgoslaboralescv.com/> (organismo paritario de dicha Comunidad, con información y estadísticas) **nuevo**
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.flcnet.es/flc/index.html> **nuevo**
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.flc-castillalalamanca.com/flc.html> **nuevo**

## ➤ UNIVERSIDADES

- **CENTRO DE INFORMACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALENCIA):** <http://www.uv.es/cde/> (todos los recursos comunitarios en una Web)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALLADOLID):** <http://www.cdoce.uva.es/> (legislación y jurisprudencia comunitarias) **nuevo**
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSITAT D'ALACANT):** <http://www.fcae.ua.es/> **nuevo**
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE SALAMANCA):** <http://cde.usal.es/> **nuevo**
- **ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (UNIVERSIDAD DE VALLADOLID):** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **PÁGINA JURÍDICA (UNIVERSITAT DE GIRONA: DERECHO CIVIL):** <http://civil.udg.es/pagina/> (la mejor página jurídica en Internet... aunque de Derecho Civil)
- **PÁGINA UNIVERSITARIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL:** <http://pagina.de/dretconstitucional> (recursos en Internet sobre Derecho Constitucional)
- **DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL UNIVESITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VIGO:** <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/> (contiene revista mensual de jurisprudencia, legislación, etc: <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/Bolet%EDn%20de%20informaci%F3n%20laboral2.htm> BUENA)
- **QUIT:** [http://selene.uab.es/cs\\_quit/Quit.html](http://selene.uab.es/cs_quit/Quit.html) (grupo de sociología del trabajo de la UAB: posibilidad de descargar documentos on-line)
- **COMPLUDOC:** <http://www.ucm.es/BUCM/complu/frame.htm> (búsquedas bibliográficas de la Universidad Complutense)
- **CISNE:** <http://cisne.sim.ucm.es/> (búsqueda de publicaciones periódicas de la Universidad Complutense)
- **DRET ADMINISTRATIU: RECERCA DE LEGISLACIÓ I JURISPRUDÈNCIA:** <http://www.ub.es/dadmin/butlleti.htm> (recopilación de normas y sentencias elaborada por el Departamento de Derecho Administrativo de la UAB: en catalán)

## ➤ INTERNACIONALES

- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> (Información muy completa: acceso a todos los convenios de la OIT)
- **ELECTRONIC JOURNAL OF COMPARATIVE LAW:** <http://www.ejcl.org/> (revista de Derecho comparado descargable en la Red: en inglés)
- **RAVE:** <http://www.jura.uni-duesseldorf.de/rave/e/englhome.htm> (Derecho Internacional público y Derecho comunitario: en inglés)
- **INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND:** <http://www.laborrights.org/> (derechos de los trabajadores a nivel internacional: en inglés)
- **INDUSTRIAL LAW JOURNAL:** <http://www3.oup.co.uk/inclaw/contents/> (revista sobre relaciones industriales: descargable en parte: en inglés)
- **INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNIONS RIGHTS:** <http://www.ictur.labournet.org/> (información internacional sobre sindicalismo: en inglés)
- **DERECHO INTERNACIONAL (ONU):** <http://www.un.org/spanish/law/index.html> (Derecho Internacional)
- **NATLEX (OIT):** <http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?lang=S> (Bases de datos de legislación laboral en los distintos países)
- **EQUIPO FEDERAL DE TRABAJO:** <http://www.eft.com.ar/index.htm> (Derecho del Trabajo en Sudamérica)
- **GRUPO DE ESTUDIOS DE DERECHO SOCIAL :** <http://www.derechosocial.com/> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.asociacion.org.ar/frames.html> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **SOCIEDAD ARGENTINA DE DERECHO LABORAL:** <http://www.laboral.org.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo)
- **RIVISTA TELEMATICA DI DIRITTO DEL LAVORO:** <http://www.di-elle.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **ITALIAN LABOUR LAW E-JOURNAL:** <http://www.dirittodellavoro.it/ejournal/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **IL DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO:** <http://www.lex.unict.it/dml-online/defaultok.htm> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **INFORMACIONES DEL MUNDO:** [http://www.jura.uni-sb.de/espanol/informaciones\\_del\\_mundo-es.html](http://www.jura.uni-sb.de/espanol/informaciones_del_mundo-es.html) (macrocompendio de links jurídicos, fundamentalmente alemanes)
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.ose.be/> (estudios y revista en inglés o francés)

- **LEGISLACIÓN LABORAL FRANCESA:** <http://codemploi.ijbll.com/> (Code du travail y otras normas laborales galas: en francés)
- **IRES:** <http://www.ires-fr.org/> (Institut de Recherches Economiques et Sociales, vinculado a los sindicatos galos: en francés)
- **THE NATIONAL WORKRIGHTS INSTITUTE (USA):** <http://www.workrights.org/> (Instituto norteamericano sobre derechos de los trabajadores: en inglés)
- **ETUI LABOURLINE: INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/mainYY.htm> (página de recursos laborales de la CES)
- **TRABAJADORES:** <http://www.uom.edu.mx/principaltrabajar.htm> (revista de la UNIVERSIDAD OBRERA DE MÉXICO)
- **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** [http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/islss/islss\\_3.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/islss/islss_3.htm) (la página Web internacional de dicha asociación)
- **NEODIRITTO:** <http://www.neodiritto.com/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **SALENTO LAVORO (Rivista di Diritto del Lavoro on-line):** <http://www.salentolavoro.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **UNION NETWORK:** <http://www.union-network.org/> (revista sindicalista del sector servicios: contiene revista periódica en español)
- **EIRONLINE:** <http://www.eiro.eurofound.ie/> (observatorio europeo de relaciones laborales: informaciones comparadas sobre trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo)
- **DIREITO DO TRABALHO:** [http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac\\_direito/dtrabhome.html](http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac_direito/dtrabhome.html) (Instituto Politécnico Bela: Derecho del Trabajo portugués)
- **LABOUR LAW:** <http://www.lex.unict.it/eurolabor/> (Derecho del Trabajo italiano y comunitario: posibilidad de descargar interesantes documentos del Centro Studi Massimo d'Antona: italiano e inglés)
- **MONTREAL RELATIONS INDUSTRIELLES:** <http://ideas.repec.org/s/fth/montri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en francés)
- **UNIVERSIDAD DE QUEBEC:** <http://netec.ier.hit-u.ac.jp/BibEc/data/fthuqahri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en inglés)
- **INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO:** <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/> (Centro argentino de relaciones laborales: incluye la interesante revista Pistas)
- **GLOBAL LEGAL INFORMATION NETWORK:** <http://www.loc.gov/law/glin/> (búsqueda de información jurídica mundial, elaborada por la Biblioteca del Congreso: en inglés)
- **POLITIQUES SOCIALES:** <http://www.ose.be/files/rbss2003/RBSS1-03DGfr.pdf> (revista belga y canadiense sobre la evolución de las políticas sociales en un mundo globalizado)
- **WZB:** <http://www.wz-berlin.de/default.en.asp> (centro de estudios sociales alemán: en este idioma y en inglés)
- **FUNDACIÓN FRIEDICH EBERT:** <http://www.fes.de/> (Fundación alemana, vinculada al SPD, dedicada, entre otros objetivos a análisis sociales: tiene delegaciones en muchos países, entre ellos algunos sudamericanos –con página web propia-). Publica en español la revista "Nueva Sociedad": <http://www.nuevasoc.org.ve/revistas/detalle.asp>
- **LABORIS:** <http://laboris.uqam.ca/espanol.htm> (punto de encuentro del iuslaboralistas de América latina)
- **IRES:** <http://www.ires.it/> (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, vinculado con la CGIL: en italiano)
- **CERP:** <http://cerp.unito.it/Pubblicazioni/pubblicazioni.htm> (Centre for Research on Pensions and Welfare Policies: en inglés e italiano)

## ➤ SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS

- **FUNDACIÓN SIMA:** <http://www.fsima.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA:** <http://www.tlc.es/>
- **SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES (SERLA) DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.serla.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL ARBITRAL (TAL) de la Comunidad Valenciana:** <http://www.ftal.org/>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL):** [http://www.cedt.junta-andalucia.es/herramientas/ccarl/sercla/intro\\_sercla.asp](http://www.cedt.junta-andalucia.es/herramientas/ccarl/sercla/intro_sercla.asp)
- **TRIBUNAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB):** <http://www.tamib.es/>
- **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS (PRECO) DE LA CONSEJERÍA VASCA DE RELACIONES LABORALES:** [http://www.crl-lhk.org/fr\\_preco\\_c.htm](http://www.crl-lhk.org/fr_preco_c.htm)
- **SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA):** <http://www.fundacionsama.com/botones.htm>

- **FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES EN EXTREMADURA:** <http://www.frlex.com/>
- **INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- **ARYME:** <http://www.aryme.com/> (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- **DICCIONARIO DE MEDIACIÓN:** <http://www.diccionariomediacion.es.vg/> (popups)

## ➤ DERECHOS HUMANOS

- **PROYECTO DIANA (UNIVERSIDAD DE YALE):** <http://www.yale.edu/lawweb/avalon/diana/index.html>
- **ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ONU:** [http://www.unhchr.ch/spanish/hchr\\_un\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/hchr_un_sp.htm)
- **EQUIPO NIZKOR (Iberoamérica y España):** <http://www.derechos.org/nizkor/>
- **REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES (UNESCO):** <http://www.unesco.org/issj/>
- **EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line)** <http://www.edai.org/>
- **HUMAN RIGHTS WATCH:** <http://www.hrw.org/>
- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** <http://www.extranjeria.info/>
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** <http://www.iom.int/>
- **OBSERVATORI DESC:** <http://www.descweb.org/>

## ➤ EXTRANJERÍA

- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** <http://www.extranjeria.info/> (página muy completa del Colegio de Abogados de Zaragoza)
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** <http://www.iom.int/>
- **CIEMI:** <http://members.aol.com/ciemiparis/index.html> (centro de información y estudios sobre migraciones internacionales: en francés)
- **CITE ARAGÓN:** <http://www.pangea.org/spie/cite/> (página del centro de información de extranjeros de CCOO de dicha comunidad: contiene legislación)

## ➤ MUJER TRABAJADORA: DERECHOS DE LAS MUJERES

- **CCOO ILLES BALEARS: DERECHOS LABORALES:** <http://www.ccoo.illes.balears.net/webdona/espanol/epresent.html> (excelente página sobre derechos de las mujeres asalariadas y contrato de trabajo: sentencias, reflexiones, etc.)
- **MUJER Y SALUD (CAPS):** <http://mys.matriz.net/> (reflexiones de género sobre salud)
- **TRABAJADORA:** <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html> (revista periódica, accesible en PDF, de la Secretaria de la Mujer de CC.OO.)
- **THEMIS ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS:** <http://themis.matriz.net/> (interesante páginas Web sobre derecho y problemas de género)
- **EQUIPO NIZKOR:** <http://www.derechos.org/ddhh/mujer/> (entre otros aspectos, recopilación de tratados internacionales sobre igualdad de género)
- **FUNDACIÓN MUJERES:** <http://www.fundacionmujeres.es/iniciofm.htm> (ONG especializada en el campo de la igualdad de oportunidades)
- **MUJERES EN LA RED:** <http://www.nodo50.org/mujeresred/> (documentación, entre otras muchas cuestiones, sobre aspectos como el acoso sexual, salud y sindicalismo y género)
- **COMFIA:** <http://www.comfia.net/actual/mujer/> (información y documentación sobre mujeres y trabajo)
- **PANORAMA SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA:** <http://www.ces.es/publica/0pubydoc1.htm> (boletín periódico editado por el Gabinete de Estudios del CES)
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: UNIÓN EUROPEA:** [http://www.europa.eu.int/pol/equopp/index\\_es.htm](http://www.europa.eu.int/pol/equopp/index_es.htm) (derecho comunitario y igualdad)
- **LA MORADA:** <http://www.la-morada.com/> (revista feminista en la red, aborda temas como mujer y trabajo)

## ➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL

- **INTERNET Y RELACIONES LABORALES (COMFIA-CC.OO):** <http://www.comfia.net/actual/general/index.htm>
- **PRIVACY FOUNDATION:** <http://www.privacyfoundation.org/workplace/technology/extent.asp> aspectos relativos a privacidad en las relaciones laborales: <http://www.privacyfoundation.org/workplace/news/index.asp> (en inglés)
- **PRIVACY RIGHTS CLEARINGHOUSE:** <http://www.privacyrights.org/> (en inglés)
- **WORK RIGHTS INSTITUTE:** [http://www.workrights.org/issue\\_electronic.html](http://www.workrights.org/issue_electronic.html) (privacidad en el ámbito de las relaciones laborales: en inglés)
- **WORKPLACE FAIRNESS:** <http://www.workplacefairness.org/privacy.php> (en inglés)
- **PROTECCIÓN DE DATOS (UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA):** <http://www.unizar.es/derecho/fyd/oliverpd/> (MUY BUENA: problemática jurídica sobre intimidad e informática)
- **AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION:** <http://www.aclu.org/library/pbr2.html> (sobre monitorización de ordenador en el trabajo: en inglés)
- **INFORMÁTICA JURÍDICA:** <http://www.informatica-juridica.com/> (problemas jurídicos de Internet)
- **DIRITTO SU WEB:** <http://www.dirittosuweb.com> (problemas jurídicos de Internet: en italiano)
- **WORKPLACE SURVEILLANCE PROJECT:** <http://www.privacyfoundation.org/workplace/technology/extent.asp> (vigilancia en el trabajo: en inglés)
- **ELECTRONIC PRIVACY INFORMATION CENTRE:** <http://www.epic.org/privacy/> (privacidad en Internet: en inglés)
- **DELITOS INFORMÁTICOS:** <http://www.delitosinformaticos.com> (recopilación de sentencias sobre Internet, nuevas tecnologías y Derecho del Trabajo, entre otros aspectos)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DE LAS TELECOMUNICACIONES Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:** <http://www.adeti.es/document/docu1.htm> (contiene legislación e informes varios) **nuevo**
- **CENTRE D'ESTUDIS DE DRET I D'INFORMÀTICA DE LES ILLES BALEARTS:** <http://www.uib.es/depart/dpr/cedib.html> (investigaciones y artículos) **nuevo**
- **DERECHO TECNOLÓGICO:** <http://www.derechotecnologico.com/> **nuevo**

## ➤ INTERNET EN GENERAL

- **ASOCIACIÓN DE INTERNAUTAS:** <http://www.internautas.org> (actualidad sobre Internet)
- **PANGEA:** <http://revista.pangea.org> (información alternativa)
- **KRIPTOPOLIS:** <http://kriptopolis.com/> (derecho a la intimidad en Internet)
- **GOOGLE (buscador):** <http://www.google.com/> (si no está en Google... no está en la Red)
- **WORLD LINGO:** <http://www.worldlingo.com/index.html> (traducción on line: registro gratuito necesario)
- **NÓMADAS:** <http://www.ucm.es/info/eurotheo/nomadas/> (Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas)
- **LA FACTORIA:** <http://www.lafactoriaweb.com/default-2.htm> (revista social: interesante: descargable en la Red)
- **CENTRO DE ALERTA ANTIVIRUS:** <http://www.alertaantivirus.es/>
- **YAHOO DIRECTORY LAW:** <http://dir.yahoo.com/Government/Law/Journals/> (buscador de revistas jurídicas de Yahoo: en inglés)

## ➤ DICCIONARIOS

- **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA:** <http://www.rae.es/>
- **DICCIONARI GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA:** <http://www.grec.net/home/cel/dicc.htm> (también diccionario de medicina: <http://www.grec.net/home/cel/mdicc.htm> )
- **DICCIONARIO ESPAÑOL-EUSKERA:** [http://www1.euskadi.net/hizt\\_3000/indice\\_c.htm](http://www1.euskadi.net/hizt_3000/indice_c.htm)
- **DICCIONARIO GALLEGO-ESPAÑOL:** <http://www.internet.com.uy/moebius/Lingua/dicciona/dicc.htm>
- **DICCIONARIOS DE "EL MUNDO":** <http://www.elmundo.es/diccionarios/> (incluye diccionario de medicina)

- **DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho):**  
<http://www.dicciobibliografia.com/>
- **DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (latinajos):**  
<http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm>
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:**  
<http://www.ub.es/slc/termens/process.pdf>
- **DICCIONARIO DE INTERNET:** [http://www.geocities.com/s4049/in\\_a\\_c.htm](http://www.geocities.com/s4049/in_a_c.htm)
- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO JURÍDICO (LEX CONSULTOR):**  
<http://www.lexconsultor.com/diccionario.php>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):**  
[http://www.cri-lhk.org/fr\\_hizt\\_c.htm](http://www.cri-lhk.org/fr_hizt_c.htm)
- **RECURSOS DE LENGUA CATALANA Y DERECHO:** <http://personal.menta.net/caterina/>
- **TERMCAT (centro de terminología jurídica catalana):**  
<http://www.termcat.es/cercaterm/>
- **JUSTIZIA:** <http://www.justizia.net/Normalizacion/default.asp?Idioma=sp> (criterios lingüísticos, formularios y herramientas de ayuda de euskera jurídico: página del Gobierno Vasco)

[Ir a inicio](#)

## Infracción muy grave de una empresa de trabajo temporal por la puesta a disposición de trabajadores sin previa autorización administrativa. Procedimiento de oficio

**STS 10 de junio de 2003**

**PONENTE: Excmo. Sr. Iglesias Cabero**

**LA LEY 5864 de 06.10.2003**

Madrid, 10 Jun. 2003.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Letrado D. Juan Gillard López, en nombre y representación de Attempora Empresa de Trabajo Temporal, S.L., contra la S 4 Oct. 2001 de la Sala de lo Social del TSJ la Comunidad Valenciana, recaída en el recurso de suplicación núm. 743/1999 de dicha Sala, que resolvió el formulado contra la S 2 Nov. 1998 del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Alicante, en los autos de juicio núm. 114/1998, iniciados en virtud de demanda presentada por la Consejería de Empleo, Industria y Comercio de la Generalidad Valenciana, frente a Attempora, ETT, S.L., en reclamación de oficio.

Es Ponente el Magistrado Sr. Iglesias Cabero.

(. . .)

### Fundamentos de Derecho

*Primero:* La empresa «Attempora, ETT, S.L.», ha interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Valencia de 4 Oct. 2001, confirmatoria de la resolución de instancia que estimando la demanda de

oficio formulada por la autoridad laboral, declaró que la conducta de dicha empresa constituye la infracción muy grave tipificada en el art. 96.2 del ET. Para acreditar la contradicción ha seleccionado la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Castilla y León, con sede en Valladolid, de 17 Jun. 1997, y el Ministerio Fiscal opone en su dictamen reparos a dicha contradicción, pero las sustanciales identidades en sujetos, hechos, fundamentos y pretensiones a que alude el art. 217 de la LPL, están presentes en este caso, pues ambos procedimientos se iniciaron por comunicación de la autoridad laboral autonómica, sobre cesión ilegal de trabajadores, motivada por la celebración de contratos de puesta a disposición de las empresas de trabajo temporal, antes de haber obtenido autorización administrativa para actuar como tales, y si bien es verdad que en la sentencia referente se valora el comportamiento de la empresa demandada para exonerarla de responsabilidad y no ocurre lo mismo con la recurrida, en esencia se debate la misma cuestión, es decir, si resulta sancionable la cesión de trabajadores por parte de una empresa de trabajo temporal antes de haber obtenido autorización administrativa, y como las sentencias comparadas, apoyándose en los mismos preceptos legales, han llegado a soluciones contrapuestas, es procedente unificar la doctrina.

*Segundo:* Acreditado el presupuesto procesal de la contradicción, se abordan las cuestiones que suscita la empresa recurrente en el escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, denunciando infracción del art. 43 del ET y de distintos preceptos de la L 14/1994 de 1 Jul., en relación con el art. 96.2 del ET, todo ello para tomar como punto de arranque el hecho de que en el momento en que se celebraron los contratos de puesta a disposición la empresa demandada ya tenía autorización administrativa de ámbito geográfico estatal, esto es, que cumplía con las exigencias de la legalidad vigente, pues su ámbito de actuación era la totalidad del territorio español.

Sin duda éste es el núcleo del problema suscitado con la demanda de oficio, puesto que el acta de infracción sanciona la cesión de trabajadores que se ha producido en los términos prohibidos por la legislación vigente, de modo que la incógnita a despejar es la referente a la legalidad o ilegalidad de la celebración de aquellos contratos de puesta a disposición. Para sacar conclusiones al respecto debemos partir del invariado relato de hechos probados que contiene la sentencia de instancia, y muy en particular los siguientes pormenores: Primero: Que la empresa se constituyó en escritura pública de 20 Jun. 1994, siendo su objeto social exclusivo la puesta a disposición, con carácter temporal, de trabajadores por ella contratados, en los términos previstos en la L 14/1994. Segundo: La empresa demandada cedió 11 trabajadores por un solo día a una empresa usuaria el 11 Ene. 1997; en la fecha de la visita de la Inspección de Trabajo, había cedido en Alicante 80 trabajadores que ya habían concluido sus servicios en la empresa usuaria. Tercero: Que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social giró visita a la empresa demandada el 17 Feb. 1997, en el centro de trabajo sito en la Calle Portugal núm. 27 de Alicante, levantando acta de infracción el 2 Abr. 1997, y Cuarto: Dicha empresa no obtuvo autorización administrativa para ejercer la actividad de empresa de trabajo temporal en la provincia de Alicante hasta el 7 May. 1997. Hay que significar la circunstancia de que el recurso de suplicación que interpuso la parte demandada consta de un solo motivo, deducido al amparo del art. 191 c) de la LPL, para examinar las infracciones de normas sustantivas y de la jurisprudencia, pero ni siquiera intentó revisar los hechos declarados probados, de manera que la afirmación que toma como base la argumentación que sustenta el recurso, de que en el momento en que se celebraron los contratos de puesta a disposición la empresa recurrente tenía autorización administrativa de ámbito geográfico estatal, no pasa de ser una aseveración de la parte, carente en absoluto de soporte en los hechos probados y en la sentencia recurrida, así es que se

prescinde de este particular para resolver el recurso.

*Tercero:* Teniendo presente la premisa histórica de la sentencia de instancia, la Sala de suplicación aplicó con acierto y en sus justos términos la legislación pertinente, es decir, el art. 2.1 y 2 de la L 14/1994 ya citada, en cuanto exige a las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad de las empresas de trabajo temporal, reguladas en dicha ley, que obtengan autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de determinados requisitos; por su parte, el art. 43.1 del ET solamente permite la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa cuando se efectúe a través de empresa de trabajo temporal, debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. Cuando se celebren contratos de puesta a disposición al margen de esos preceptos y sin cumplir con las exigencias legales, las empresas incurren en responsabilidad y, atendiendo a la fecha en que ocurrieron los hechos, el art. 96.2 del ET sancionaba como infracción muy grave la cesión de trabajadores al margen de la Ley, y eso mismo dispone ahora el art. 8.2 del RDLeg. 5/2000, de 4 Ago., que aprobó el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, derogando el art. 96 del ET.

Es incuestionable que en este caso se pusieron por parte de la demandada a disposición de la empresa usuaria trabajadores, sin haber obtenido previamente la autorización administrativa para operar de esa manera en aquel espacio geográfico en concreto; es significativo cuanto afirma la sentencia recurrida al transcribir el texto de la autorización administrativa para la demandada, a cuyo tenor «se autoriza a "Attempora, ETT, S.L.", a ejercer la actividad de empresa de trabajo temporal en la provincia de Alicante, a partir de la fecha de notificación de la presente resolución y hasta la fecha de expiración de la autorización núm. 79/0063/95», y la fecha de recepción que consta es la de 7 May. 1997, esto es, posterior a los hechos que motivaron el acta de infracción, viniendo a demostrar todo ello la inexactitud que supone afirmar que antes de aquel día tuviera la recurrente autorización para operar en todo el territorio nacional, pues en otro caso resultaría innecesaria la autorización para la provincia de Alicante.

*Cuarto:* Por tanto, de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte demandada, decretando la pérdida del depósito constituido por la recurrente, al que se dará el destino legal, y la condena a dicha parte de las costas causadas.

Un último apunte ha de hacerse; si bien la Sala pone de manifiesto que, aun no habiendo sido motivo de debate en casación para la unificación de doctrina, debe entenderse salvada la irregularidad que supone la redacción del fallo de instancia, en el sentido de que la conducta enjuiciada de la empresa implica una cesión ilegal de trabajadores, que es a lo que se refiere la demanda de oficio y que se refleja en cierto modo en la sentencia aquí recurrida.

## **Fallamos**

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Letrado D. Juan Gillard López, en nombre y representación de «Attempora, ETT, S.L.», contra la S 4 Oct. 2001 de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, que resolvió el recurso de suplicación núm. 743/1999 de dicha Sala, formulado contra la S 2 Nov. 1998 del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Alicante, en los autos de juicio núm. 114/1998. Se condena en costas a la parte recurrente y a la pérdida del depósito

constituido para recurrir, al que se dará el destino legal correspondiente.

Lo pronunciamos, mandamos y firmamos.-- **Sr. Desdentado Bonete.-- Sr. Martín Valverde.-- Sr. Iglesias Cabero.-- Sr. Martínez Garrido.-- Sr. Moliner Tamborero.**

[Ir a inicio](#)

## Jubilación en el régimen general. Carencia no cubierta. Período no cotizado. Excedencia por incompatibilidad en función pública

**STS 09.04.2003**

**PONENTE: Excmo. Sr. IGLESIAS CABERO**

**AL 47/1083**

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** No discreparon las partes en trámite de suplicación sobre la base de hecho que había servido de fundamento a la sentencia de instancia, en la que se dice que el demandante vino prestando servicios por cuenta del INSALUD, encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social, con un total cotizado de 4.080 días. En dicha entidad gestora pasó a la situación de excedencia con efectos de 27 May. 1991, por incompatibilidad con el empleo que desempeñaba como TS A para la empresa Hunosa, en la que continuó trabajando hasta el 23 Feb. 2000 en que se jubiló en el Régimen Especial de la Minería del Carbón. El 17 Feb. 2000 solicitó prestaciones de jubilación en el Régimen General, que le fueron denegadas por el INSS al no acreditar un período mínimo de carencia en dicho Régimen. Interpuesta demanda, fue desestimada, y también se desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el actor.

Para acreditar la contradicción a fin de la admisibilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina ha seleccionado el recurrente la S 19 Ene. 2001 de la Sala de lo Social del TSJ Asturias, que en un supuesto de total similitud con el presente en hechos, sujetos, pretensiones y fundamentos llegó a solución contraria, con lo que queda satisfecha la exigencia del art. 217 de la LPL, en cuanto a la contradicción, y por eso procede entrar a resolver el recurso para unificar la doctrina.

**Segundo.** Este recurso se articula a través de un primer motivo, que luego resultó ser único, para denunciar infracción de la disp. adic. 1 de la L 53/1984, de 26 Dic., en relación con lo dispuesto en los arts. 140.4, 161.1 y 162.1.2 de la LSS. Antes de abordar las cuestiones que suscita el recurso, conviene tener en cuenta lo que con acierto advierte la resolución impugnada, al poner de manifiesto que la sentencia de instancia acoge la interpretación jurisprudencia sobre el alcance de la disp. adic. 1 ya aludida, en el sentido de que la situación de excedencia por incompatibilidad ha de entenderse como asimilada al alta, que no ha de tomarse en cuenta para el cómputo de la carencia específica, cubriéndose las lagunas de cotización a efectos de calcular la base reguladora de conformidad con lo dispuesto en el art. 162.1.2 de la LSS, en la redacción dada al mismo por la L 24/1997; pero no se atacó en el recurso de suplicación el hecho de que el actor

no acredita la cobertura del período de cotización de 15 años que exige el art. 161 de la misma Ley.

**Lo que en realidad se cuestiona aquí es la manera en que debe ser interpretada la disp. adic. 1 de la L 53/1984, en cuanto establece que «las situaciones de incompatibilidad que se produzcan por aplicación de esta Ley se entiende con respeto de los derechos consolidados o en trámite de consolidación en materia de derechos pasivos o de pensiones de cualquier régimen de Seguridad Social, quedando condicionados, en su caso, a los niveles máximos de percepción o de actualización que puedan establecerse». Relacionando esta disposición con los arts. 161 y 162 de la LSS, llega el recurrente a la conclusión de que es inadmisibile cualquier limitación a cuya virtud, en los supuestos de situaciones asimiladas al alta sin obligación de cotizar, por encontrarse el interesado en situación de excedencia por incompatibilidad, pueda entenderse que la previsión de la disp. adic. 1 de la L 53/1984 esté pensada para integrar exclusivamente las lagunas que se puedan producir únicamente respecto del período de dos años de carencia específica exigidos, y que pudiera resultar inaplicable para integrar las lagunas de cotización respecto del período, o para completar el período de carencia genérica de 15 años, puesto que la aplicación del art. 140.4 de la LSS lleva a la solución contraria, que consiste en integrar los períodos no cotizados con las bases mínimas.**

**Tercero.** Los argumentos que se exponen en el recurso no son asumibles; lo que se reclama en la demanda es la pensión de jubilación con cargo al Régimen General de la Seguridad Social, por lo que habrá de estar a lo dispuesto en los arts. 160 y ss. de la LSS y, en concreto, en los arts. 161 y 162. En el art. 161 se citan dos requisitos necesarios para lucrar prestaciones por jubilación: haber cumplido el interesado 65 años de edad y tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. No se niega la concurrencia del primer requisito y tampoco se pone en duda que el recurrente no tiene cubierto con cotizaciones el período mínimo de carencia. El art. 162.1.2, en relación con el art. 140.4, prevén el modo en que haya de calcularse la base reguladora cuando aparecieren meses en los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar, integrando las lagunas con las bases mínimas. Ésta es la normativa aplicable a la generalidad de los casos, pero al que ahora nos ocupa hay que darle el tratamiento específico en la legislación especial que regula los supuestos de excedencia por incompatibilidad.

**Cuarto. La L 53/1984, de 26 Dic., reguló las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, comprendiendo dentro de su ámbito subjetivo en el art. 3.1 f) al personal al servicio de la Seguridad Social, de sus entidades gestoras y de cualquier otra entidad u organismo de la misma; el RD 598/1985, de 30 Abr., que desarrolló aquella Ley, se aplica asimismo en los ámbitos previstos en la Ley. A tenor de esas normas, cuando se declare la incompatibilidad del desempeño simultáneo de más de un puesto de trabajo, el interesado ha de optar por uno de ellos y cesar en el otro, y precisamente para atender a las necesidades que se derivan de esta situación se dice en el art. 7.2 de la L 53/1984 que «los servicios prestados en el segundo puesto o actividad no se computarán a efectos de trienios ni de derechos pasivos, pudiendo suspenderse la cotización a este último efecto». En similares términos se pronuncia el art. 20.3, párr. 3.º del RD 598/1985 al disponer que «Los servicios prestados en el segundo puesto no se computarán a efectos de trienios y otras percepciones que tengan su causa en la antigüedad, ni de derechos pasivos de la Seguridad Social». Como advierte el Ministerio Fiscal en su razonado informe, de las normas transcritas se deduce que, a efectos de causar derecho a las prestaciones, a las cotizaciones realizadas por los servicios**

prestados en una segunda actividad, aun en el supuesto de que ésta sea compatible con la actividad principal, no se les otorga validez, así es que la misma consecuencia ha de derivarse para las cotizaciones realizadas en una segunda actividad cuando ésta se ha ejercido de hecho, sin declaración expresa acerca de la compatibilidad.

La sentencia recurrida no incurre en las vulneraciones denunciadas en el recurso ni interpretó erróneamente la disp. adic. 1 de la L 53/1984 que, para las situaciones de incompatibilidad que se produzcan por la aplicación de dicha Ley, se entienden con respeto de los derechos consolidados o en trámite de consolidación en materia de pensiones de cualquier régimen de Seguridad Social, pues no se ha desconocido ningún derecho ya consolidado ni los que estaban en trámite de consolidación, como apunta el Ministerio Fiscal; no puede compartirse la tesis del recurrente de que el referido respeto vaya a implicar la consecuente ampliación de los días cotizados para alcanzar los necesarios que cubran el período de carencia en el Régimen General.

**Quinto.** Por todo lo dicho, y tal como propone el Ministerio Fiscal en su dictamen, procede la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina, sin hacer especial pronunciamiento sobre las costas.

[Ir a inicio](#)

## **Imprescriptibilidad de la pensión de viudedad a favor de varones cuando el hecho causante es anterior a la Constitución**

**STS de 12 de mayo de 2003**

**PONENTE: Excmo. Sr. Botana López**

**LA LEY 5865 de 07.10.2003**

Madrid, 12 May. 2003.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. José Granados Weill, en nombre y representación del INSS, frente a la S 10 Jun. 2002 de la Sala de lo Social del TSJ Cataluña, dictada en el recurso de suplicación núm. 6791/2001, formulado por el INSS, contra la S 9 May. 2001 del Juzgado de lo Social núm. 12 de Barcelona, dictada en virtud de demanda formulada por D. José L. M., frente al INSS, en reclamación de pensión de viudedad.

Es Ponente el Magistrado Sr. Botana López.

(. . .)

**Fundamentos de Derecho**

*Primero:* La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se refiere a si la acción para reclamar una pensión de viudedad puede ser ejercitada después de la entrada en vigor de la L 24/1972, de 21 Jun., cuando el fallecimiento del causante es anterior a la vigencia de dicha Ley que declara imprescriptible el derecho y, por tanto bajo la vigencia de la Ley de la Seguridad Social de 1966, que establecía un plazo de prescripción de tres años que transcurrió con exceso antes de la entrada en vigor de la nueva normativa.

Concurre el requisito de contradicción exigido en el art. 217 de la LPL, entre la sentencia recurrida y la designada como de contraste (TSJ Valencia S 22 Sep. 1994), pues en ambos procedimientos se parte de que el fallecimiento del causante es anterior en más de tres años a la entrada en vigor de la L 24/1974, que declara imprescriptible la acción para solicitar la pensión de viudedad y, mientras que la sentencia recurrida reconoce este derecho, es denegado en la de contraste.

*Segundo:* El recurso denuncia infracción o aplicación errónea del art. 54.1 de la Ley de Seguridad Social de 21 Abr. 1966, en relación con el art. 3 de la O 13 Feb. 1967 y, con la doctrina del hecho causante establecida en TS SS 26 Ene. y 22 Jul. 1998.

Esta Sala de lo Social ha mantenido que la legislación aplicable en materia de Seguridad Social es la vigente en el momento de producción del hecho que determina la situación protegida, doctrina que aparece recogida en S 17 Dic. 1997 (rec. 008/1232/1997), haciendo cita de las de 2 y 10 Abr. 1996 y 17 Mar. 1997 en las que se cuestionaba la retroactividad de la disp. adic. 13.ª 3.A del RD 9/1991, de 11 Ene., sobre equiparación al Régimen General de la Seguridad Social de la prestación de muerte y supervivencia del Régimen Especial de Autónomos, cuando dice, como premisa, «que es claro que de acuerdo con la norma transitoria primera 1 de la Ley de Seguridad Social, las normas aplicables son las vigentes en el momento de producirse el hecho causante» y que este criterio ha sido seguido «en las SS 5 Jun. y 30 Nov. 1992 al abordar el problema del incremento del 20% en las pensiones causadas por invalidez total, cuando las invalideces fueron reconocidas con anterioridad a la vigencia de la L 24/1972 de 21 Jun.».

Sin embargo, esta doctrina no es aplicable al supuesto objeto del presente recurso, dadas las particulares circunstancias que en él concurren, cuales son, que en la fecha del fallecimiento del causante, la legislación vigente no reconocía el derecho a la pensión de viudedad en favor de los varones y, que esta situación discriminatoria en relación con las mujeres pervive hasta la entrada en vigor de la Constitución, por lo que hasta esta fecha no se puede aplicar el instituto de la prescripción, que sólo opera sobre las acciones y los derechos nacidos o existentes y, así lo recuerda una ya antigua sentencia de la Sala 1.ª del TS de 24 May. 1933, cuando dice que «no puede extinguirse por prescripción un derecho que no llegó a existir».

Además, es doctrina del TC en el ámbito de la protección de los derechos fundamentales, recogida en S 70/1993, de 1 Mar., ya establecida en sentencias, entre otras, 7/1983, de 14 Feb., 8/1983, de 18 Feb., 13/1983, de 23 Feb., 58/1984, de 9 May., referidas a la excedencia forzosa por matrimonio, y en la 241/1988, de 19 Dic. y 70/1993, de 1 Mar., referidas a la excedencia voluntaria por matrimonio, que «... el *dies a quo* para reivindicar el ejercicio de un derecho obstaculizado por una norma discriminatoria nació en el mismo momento de aprobación de la Constitución, y desde ese momento se ha de computar el plazo de prescripción, que había de ser el de tres años según lo dispuesto por el art. 83 de la Ley de Contrato de Trabajo --vigente en 1978-- para determinar el plazo de prescripción fijado para las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tuvieran señalado un

período especial». Doctrina constitucional que sienta dos afirmaciones: 1. Que el *dies a quo* para reivindicar el ejercicio de un derecho obstaculizado por una norma discriminatoria nace al entrar en vigor la Constitución; y 2. Que el cómputo del plazo de prescripción se inicia también en la fecha de entrada en vigor de la norma constitucional.

Esta doctrina sobre el *dies a quo* del cómputo del plazo de prescripción para el ejercicio de un derecho obstaculizado por una norma discriminatoria, fue aplicada por esta Sala del TS, precisamente referidos a supuestos de excedencia por matrimonio, por numerosas sentencias, entre otras, las de 18 Mar. 1996 (rec. 008/2327/95), 25 Jun. 1998 (rec. 008/3376/97) y 26 Feb. 1999 (rec. 008/2099/98).

También el TC abordó como discriminatoria la exclusión del cónyuge varón supérstite como beneficiario de la pensión de viudedad SOVI, que el art. 5 del DL 2 Sep. 1955 declaraba sujeto a la prescripción de cinco años desde el fallecimiento del causante. Doctrina que es recogida en S 102/1992, de 25 Jun., cuando señala que «Sobre esta cuestión ya nos hemos pronunciado en las TC SS 253/1988, 144/1989, 176/1989, 158/1990, 58/1991 y 142/1990; en esta última resolución, recaída en una cuestión de inconstitucionalidad, se declaró inconstitucional y, por tanto, nulo, el inciso del apartado primero del art. 3 del DL 2 Sep. 1955, en cuanto excluye a los viudos».

De estas sentencias, la 176/1989, de 30 Oct., se refiere a supuesto en donde la solicitud de pensión de viudedad se hace en 1987 y el fallecimiento de la causante había ocurrido en 1977; la 158/1990, de 18 Oct., formulada la solicitud por el viudo en 1986, cuando el fallecimiento de la esposa acaeció en 1959, expresa en el FJ 4.º que «No es obstáculo, en efecto, a esa conclusión, la circunstancia de que el hecho causante de la pensión hubiera tenido lugar antes de la entrada en vigor de la Constitución (en 1959, concretamente), puesto que, en este caso, no se trataría de dar efectos retroactivos al texto constitucional, sino de aplicar sus postulados desde su entrada en vigor, desterrando las situaciones discriminatorias que tras esa fecha aún se mantuvieran, de acuerdo todo ello con lo que ya decía la TC S 42/1984 para un supuesto similar, y con lo que ha recordado (para un caso distinto ciertamente, pero asimilable a estos efectos al que nos ocupa) la TC S 155/1987. Así pues, el demandante de amparo (siempre que hubiese cumplido las condiciones exigidas por la normativa correspondiente) habría tenido derecho a la pensión de viudedad desde la entrada en vigor de la Constitución, en virtud de lo dispuesto en el art. 14 de la misma»; y la 58/1991, de 14 Mar., en cuyo supuesto el fallecimiento se produjo en el año 1968 y la solicitud se formulo en 1984, dice en el párrafo segundo del FJ 4.º que «No se trata, por lo demás --en contra de lo que parece dar a entender el TCT--, de un problema de sucesión de normas, en cuyo caso estaría justificada la diferencia de trato en razón de las distintas condiciones de cada régimen o sistema (como decía la TC S 70/1983). Se trata, en verdad, de la incidencia del art. 14 CE sobre la normativa anterior que no puede destacarse por las razones que el TCT aporta en su sentencia».

Por tanto, como el derecho a la pensión de viudedad en favor de los varones surge con la entrada en vigor de la Constitución (29 Dic. 1978) dada su disposición derogatoria (núm. 3), o en todo caso desde la declaración de inconstitucionalidad del núm. 2 del art. 160 y de la palabra «viuda» de su párr. 1.º de la LSS de 1974, por la TC S 103/1983, de 22 Nov. (resolución repetida en la S 104/1983, de 23 Nov.), es aplicable la L 24/1972, que declara imprescriptible el derecho y que por lo expuesto puede ser reclamado por el viudo aunque el fallecimiento de la causante hubiese acaecido bajo la vigencia de la Ley de Seguridad Social de 21 Abr. 1966, al ser una norma discriminatoria en cuanto

obstaculizadora de su reconocimiento a los viudos.

*Tercero:* Las expuestas razones determinan la doctrina correcta en la sentencia combatida, por lo que de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal procede desestimar el recurso sin especial pronunciamiento en cuanto a costas.

### **Fallamos**

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. José Granados Weill, en nombre y representación del INSS, frente a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Cataluña, de fecha 10 Jun. 2002, dictada en el recurso de suplicación núm. 6791/2001, formulado por el INSS, contra la S 9 May. 2001 del Juzgado de lo Social núm. 12 de Barcelona, dictada en virtud de demanda formulada por D. José L. M., frente al INSS, en reclamación de pensión de viudedad, sin especial pronunciamiento en cuanto a costas.

Lo pronunciamos, mandamos y firmamos.-- **Sr. Desdentado Bonete.-- Sr. Iglesias Cabero.-- Sr. Martínez Garrido.-- Sr. Botana López.-- Sr. Moliner Tamborero.**

[Ir a inicio](#)

**Régimen legal de presunciones (ex art. 115 LGSS) para la determinación del accidente de trabajo como contingencia causante. Lumbalgia mecánica sufrida en el puesto de trabajo que impide posteriormente llevar a cabo funciones de encofrador**

**STS de 10 de junio de 2003**

**PONENTE: Excma. Sra. CALVO IBARLUCEA**

**LA LEY 5866 de 08.10.2003**

Madrid, 10 Jun. 2003.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador D. Luciano Rosch Nadal actuando en nombre y representación de D. Francisco José G. B. contra la S 21 Feb. 2002, dictada por la Sala de lo Social del TSJ Andalucía, con sede en Sevilla, en recurso de suplicación núm. 3568/2001, interpuesto contra la S 10 Ene. 2001, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 9 de Sevilla, en autos núm. 698/2000, seguidos a instancia de D. Francisco José G. B. contra el INSS, TGSS, Tarje, S.A., y FREMAP, Mutua de Accidentes de

Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 61, sobre invalidez.

Han comparecido en concepto de recurridos el Procurador D. Carlos Jiménez Padrón, en nombre y representación del INSS, el Procurador D. Juan Ignacio Avila del Hierro, actuando en nombre y representación de Tarje, S.A., y el Abogado D. Florentino Gómez Campoy, actuando en nombre y representación de FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 61.

Es Ponente la Magistrada Sra. Calvo Ibarlucea.

(. . .)

### **Fundamentos de Derecho**

*Primero:* El trabajador, oficial encofrador, causó baja por accidente de trabajo el 20 Nov. 1998 a resultas de un fuerte tirón en la zona lumbar, sufrido al coger un saco durante la jornada laboral, período de incapacidad temporal del que se hizo cargo la Mutua Fremap, recibiendo el alta médica el 9 Dic. 1998, si bien continuó en situación de baja, ésta acordada por el Servicio Andaluz de Salud (SAS) a partir del 14 Dic. 1998 por enfermedad común al no poder trabajar. Solicitada la declaración de incapacidad permanente, la misma fue reconocida en vía administrativa en el grado de total y derivada de enfermedad común. El trabajador impugnó el grado y la contingencia en ambos conceptos que declaró el grado de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo y que fue revocada por la S 21 Feb. 2002 dictada en suplicación por el TSJ Andalucía con sede en Sevilla, frente a la que el demandante discrepa en cuanto a la contingencia.

*Segundo:* Recurre el trabajador en casación para unificación de doctrina invocando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ Andalucía con sede en Sevilla el 27 Dic. 2001 en la que se confirmó la sentencia de instancia por la que se desestimaba la demanda interpuesta por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales frente a la resolución administrativa que declaró la existencia de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo. En el análisis de comparación son hechos a destacar los siguientes: en la sentencia de contraste el trabajador, también encofrador, sufrió el 1 Feb. 1999 una lumbalgia mecánica al coger una chapa, iniciando período de incapacidad temporal que fue soportado por la Mutua. El 21 Mar. 1999 la Mutua le da el alta por curación y considera que los problemas del raquis que presenta no guardan relación con el accidente de 1 Feb. 1999. El cuadro clínico que presenta el citado trabajador es el de escoliosis dorsal, ángulo cob 39.º a grado III, espondiloartrosis moderada, hernia discal L5, S1, radiculopatía crónica grado medio raíces L2-L5, cuadro que le impide realizar tareas que exijan moderados esfuerzos de raquis. En la sentencia recurrida se parte de una constancia fáctica de 1/1/98 AT, lumbalgia, espondilolisis con listesis L5, espina bífida, laminectomía L5, extirpación lipoma intrarraquideo (11/99), lumboartrosis, anterolistesis L5-S1 grado I y fibrosis postquirúrgica.

*Tercero:* En la sentencia recurrida consta tanto por descripción directa hecha en el relato histórico como por la remisión que en él se contiene a los folios 96 a 99 que al actor se le concretan las siguientes dolencias y limitaciones, accidente de trabajo en 20 Nov. 1998, lumbalgia, espondilolisis con listesis L5, espina bífida, laminectomía L5, extirpación lipoma intrarraquideo en noviembre de 1999, lumboartrosis, anterolistesis L-5-S-1 grado I, fibrosis

postquirúrgica.

Debe afirmarse la existencia del requisito de la contradicción útil para viabilizar la impugnación en casación para unificación de doctrina dado que ambos trabajadores ostentan la misma profesión, sufren una lumbalgia en tiempo y lugar de trabajo, iniciando la situación de incapacidad temporal, y a partir de ese momento se evidencia la incapacidad de ambos para continuar desempeñando sus tareas profesionales, en ambos también figuran secuelas que por su naturaleza son anteriores al accidente, escoliosis dorsal en la sentencia de contraste, espina bífida en la recurrida aunque un examen previo al accidente no mostrara dicha patología. No rompe la línea de identidad el error de fechas sufrido en la sentencia que se recurre la cual parte de que al trabajador le fue practicada una laminectomía L5 el 10 Nov. 1998 es decir, diez días antes del accidente cuando lo cierto a tenor de los hechos probados y de la documentación a la que se remite es que la fecha correcta es de un año después, noviembre de 1999. Concorre por lo tanto la preceptiva identidad fáctica junto a los opuestos pronunciamientos, en consonancia con el mandato del art. 217 de la LPL.

*Cuarto:* Alega el recurrente la infracción del art. 115.2 f) de la LSS, al considerar incardinado el supuesto que se contempla en el art. 115.2 f) que otorga la presunción de accidente de trabajo a las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. En la descripción a que se ha hecho antes referencia constan junto al accidente sufrido en noviembre de 1998, que se tradujo en lumbalgia, espina bífida, laminectomía L5 y extirpación lipoma intrarraquídeo (Nov. 1999), lumboartrosis, anterolistesis L5-S1 grado I, fibrosis postquirúrgica. El conjunto descrito presenta afectaciones que como en el caso de la espina bífida y otros por sus peculiares características son anteriores al accidente aunque hasta esa fecha nunca hubieran condicionado la capacidad del actor para su profesión de encofrador. Es a partir del accidente cuyas secuelas se concretaron en una lumbalgia debido a la cual causó baja, y sin que volviera a reincorporarse a sus tareas profesionales cuando su patología se evidencia enérgicamente hasta el punto de hacer necesaria una laminectomía L5 y extirpación de un lipoma intrarraquídeo. El art. 115 de la LSS persigue llevar a cabo la finalidad tuitiva del trabajador, en materia de accidentes de trabajo, traducida, por otra parte, en las especialidades que respecto al accidente de trabajo se contienen a propósito de los requisitos de alta y cotización en los arts. 124.4 y 125.3 de la LSS. Parte de esa finalidad se manifiesta en los arts. 124.4 y 125.3 de la LSS y parte se satisface a través del art. 115 mediante el juego de presunciones que eximen al trabajador de acreditar la existencia del accidente en tanto concurren las más evidentes premisas, tiempo y lugar de trabajo, imponiendo a las empresas y entidades gestoras la carga de la prueba destructiva de las presunciones. Al establecerlas el legislador no se limita a la declaración del apartado primero, definiendo como accidente el sufrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena, sino que beneficia con la presunción a situaciones y patologías que de no ser por el lajante (*sic*) ánimo protector quedarían fuera de la definición, tal como sucede con el ap. 2 f) objeto de invocación. Persigue dicho apartado extender la cobertura de protección a supuestos límite para los que se acoge la declaración de accidente, siendo a cargo de los sujetos responsables la ruptura de la presunción. En el litigio que en vía casacional se dirime debe afirmarse el mantenimiento de la presunción legal a la vista de las secuelas valoradas en el trabajador y de las consecuencias que el accidente tuvo en su vida activa, al destacarse que fue capaz de desempeñar una profesión, la de encofrador, exigente de esfuerzo, a la que no pudo dedicarse con posterioridad al accidente de trabajo. En el ap. 2 f) del art. 115 de la LSS la ruptura de la presunción favorable al accidente de trabajo tan sólo podría romperse, demostrando que la causa de la invalidez permanente obedece a

una enfermedad común o a accidente no laboral posteriores a la producción del accidente. Ninguno de estos extremos cabe afirmar dada la continuidad en la situación de incapacidad que media o partir de la fecha del accidente, de suerte que aun en el caso de no existir una agravación de anteriores dolencias nos hallaríamos en una reducción funcional que arranca de la lesión sufrida en tiempo y lugar de trabajo, debiendo estimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por el trabajador casando y anulando la sentencia recurrida a fin de resolver el debate de suplicación y confirmar la sentencia de instancia en cuanto a la declaración de la contingencia derivada de accidente de trabajo, dejando subsistente la revocación de la misma en cuanto al grado, sin que proceda la imposición de costas al no concurrir ninguno de los supuestos del art. 233 de la LPL.

### **Fallamos**

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador D. Luciano Rosch Nadal actuando en nombre y representación de D. Francisco José G. B. Casamos y anulamos la S 21 Feb. 2002, dictada por la Sala de lo Social del TSJ Andalucía, con sede en Sevilla, en recurso de suplicación núm. 3568/2001 y resolviendo el debate de suplicación confirmamos la sentencia de instancia de fecha 10 Ene. 2001, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 9 de Sevilla, en autos núm. 698/2000, seguidos a instancia de D. Francisco José G. B., contra el INSS, TGSS, Tarje, S.A., y FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social núm. 61, sobre invalidez, en cuanto al pronunciamiento efectuado sobre declaración del accidente de trabajo como contingencia origen de la invalidez permanente total, dejando subsistente la revocación de la misma en cuanto al grado. Sin costas.

Lo pronunciamos, mandamos y firmamos.-- **Sr. Desdentado Bonete.-- Sr. Martín Valverde.-- Sr. Iglesias Cabero.-- Sr. Sampedro Corral.-- Sra. Calvo Ibarlucea.**

[Ir a inicio](#)

**Cláusulas de descuelgue salarial: limitación a la autonomía individual de la empresa en la materia: necesidad de acudir a los mecanismos previstos en el convenio**

**Sentencia Audiencia Nacional de 12 de marzo de 2003**

**PONENTE: Ilmo. Sr. BASTERRA MONTSERRAT**

**AL 38/2003 1120**

FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** La actora pretende sea declarada no ajustada de derecho la decisión de la empresa demandada de aplicar en los años 2000 y 2001 la cláusula de «descuelgue» salarial sobre el exceso de compensación por primas y la compensación adicional por primas.

Por su parte, la representación procesal de la empresa que soporta este pleito entiende que ha cumplido con todos los trámites necesarios previos a su toma de decisión.

Los hechos que se han declarado probados lo han sido en virtud de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LPL, teniendo en cuenta para ello los documentos aportados, la declaración de testigos y la conformidad de las partes, valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica judicial, todo lo cual conducirá a la estimación de la demanda.

**Segundo.** Como en toda estructura binaria cual es una controversia, los argumentos que se esgrimen por las partes contendientes, en defensa de sus intereses respectivos, nunca confluyentes, tienen que desembocar necesariamente en un ejercicio de *sindéresis* por parte del juzgador de forma y manera que, finalmente, el derecho prevalezca como fanal de luz que alumbra en la oscuridad.

La luz, pues, que directamente debe proyectarse sobre la cuestión en debate es la que dimana del Convenio Colectivo de aplicación -*pactum habemus*-, generadora (fuente) de derecho entre las partes según el art. 3.1 b) del ET, y, en concreto, los artículos paccionados 30, 42, 80 y disp. trans. 1.ª en su relación con los arts. 82.3 y 85.3 del ET.

**Tercero.** Siguiendo las secuencias lógica y sistemática de los acontecimientos, tal como se ha declarado probado, encontramos que:

A. La empresa, efectivamente, entró en pérdidas en los 1998, 1999 y 2000.

B. La demandada procedió, el 6 Abr. 2001, a aplicar la cláusula de descolgamiento salarial prevista en el art. 42 del Convenio de 2000 (49 del Convenio de 1996) en materia de participación en primas de los años 2000 y 2001.

C. Este último lo ha efectuado, de manera unilateral, sin cumplir todos los trámites previstos en el art. 42 del Convenio Colectivo de aplicación.

D. Como consecuencia de la actuación, los trabajadores afectados quedaron pendientes de percibir 1,6 pagas -correspondía abonar 3,6 pagas- cada uno, en el año 2000, en concepto de «exceso de compensación por primas», así como 1,816 pagas en el año 2001 en concepto del mismo tenor (1.6) y, además, de «compensación adicional por primas» (0,216), de acuerdo a lo dispuesto en el art. 30 del Convenio.

**Cuarto.** El art. 1256 del CC prescribe taxativamente una cuestión apodíctica irrefragable y, además, repetundaria hasta la saciedad, cual es que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

Efectivamente, y según se desprende de los actos de la empresa, y no de lo dicho por ella en la vista del juicio -*facti, non verba*-, la Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio no ha resuelto, ni por lo tanto autorizado, acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables ante la situación planteada según dispone el art. 42.12. Además, debe tenerse en cuenta que el Comité de empresa y la sección sindical fueron

los que tuvieron que acudir a dicha Comisión, tras no obtener acuerdo alguno en el SIMA, tras más de un año desde la publicación en el BOE del Convenio de aplicación al caso, desconociendo la empresa lo dispuesto en el art. 42.10, con lo cual se comprueba que la salarial», no siéndole, así, pertinente lo dispuesto en la disp. trans. 1 del Convenio.

**Quinto. La demandada no ha cumplido, consiguientemente, todas las fases y los plazos de la tramitación para el descolgamiento salarial, no habiendo habido, además, acuerdo final sobre el mismo o, en su defecto, autorización supletoria.** Por lo tanto las

que marca el repetido Convenio Colectivo.

La empresa pretende que las comunicaciones efectuadas a los representantes de los trabajadores y la remisión de la documentación a la Comisión mixta le faculta, sin más, para efectuar el descolgamiento salarial. De ser así, se burlaría la fuerza jurídica de los convenios colectivos, dejando al arbitrio de las partes su cumplimiento, premisa ésta totalmente inaceptable en sede judicial, y máxime cuando, como sucede en el caso presente, no se trata solamente del incumplimiento de los plazos de tramitación del expediente, sino que, lo que puede ser peor, el procedimiento se encuentra paralizado, al

achacables a la parte social.

**Sexto.** Necesariamente debemos concluir diciendo que los complementos salariales de esta asendereada norma convencional, que han sido debatidos a lo largo de este procedimiento, deban ser abonados a los trabajadores tal como se contienen en el fallo.

[Ir a inicio](#)

## Síndrome de fatiga crónica. Criterios interpretativos. Declaración soluta

**Sentencia Juzgado de lo Social nº 2 de Badajoz de 8 de marzo de 2003**

En la Ciudad de Badajoz, a 8 de marzo de 2003

Vistos por **DON ANTONIO SEOANE GARCIA**, Magistrado titular del Juzgado de lo Social núm. 2 de Badajoz y su Provincia los presentes Autos, instados por **DON** contra **INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD** en materia de Seguridad Social, ha procedido a dictar la presente Sentencia

**HECHOS PROBADOS**

1º.- El beneficiario nació el 22 de Julio de 1967.

2º.- Tiene como Profesión habitual la de ejecutivo comercial en una Empresa dedicada a la actividad aseguradora.

3º.- Por resolución de 26 de Marzo de 2003 de la Dirección Provincial del INSS de Badajoz se acordó denegar la prestación por Incapacidad Permanente derivada de Enfermedad común por no presentar reducciones anatómicas o funcionales que disminuyan su capacidad laboral. La expresada resolución se adoptó previo Dictamen Propuesta de 25 de Marzo de 2003 en que se considera preciso demorar la calificación del trabajador referido dado que su actual situación clínica y la necesidad de tratamiento médico hacen que no sea susceptible de determinación objetiva y definitiva la disminución o anulación de su capacidad laboral.

4º.- Contra la expresada resolución interpuso Reclamación previa en fecha 28 de Abril de 2003 que le ha sido desestimada por resolución de 5 de Junio de 2003.

5º.- La base reguladora de la prestación postulada asciende a 1328,32 euros en el periodo comprendido entre Febrero de 1998 y Enero de 2003.

6º.- El demandante padece desde hace dos años y se halla diagnosticado desde principios de este año de síndrome de fatiga crónica concurriendo los siguientes síntomas: dolor continuo en múltiples puntos que se acentúa con la fatiga, la movilidad muscular, el estrés, la humedad o el frío, sueño no reparador, fatiga crónica que se traduce en agotamiento con la realización de esfuerzos ligeros, rigidez matutina, hinchazón subjetiva, síndrome de colon irritable, Depresión y ansiedad, síndrome de túnel carpiano, síndrome de dolor miofacial, pérdida de sensibilidad y hormigueo, síndrome seco de boca y ojos, cefaleas, alteraciones cognitivas y múltiples puntos gatillo.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.-** De conformidad con lo dispuesto en los arts. 9,5 y 93 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de Julio del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el art. 10,1 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de Abril, compete el conocimiento de este proceso a este Juzgado.

**Segundo.-** Dando cumplimiento a lo establecido en el art. 97,2 de la norma procesal antedicha, la relación fáctica contenida en los hechos probados se ha obtenido del expediente administrativo incluida la base reguladora que correspondería a la prestación postulada que se toma del Informe de cotizaciones al que ha mostrado su conformidad la demandante. El hecho sexto se deduce de los Informes de los Dres. Doña Rita Ortega, Don José Luis Alvarez, Don Francisco García de La Llana, Doña Elena González y Doña María M. Pérez Miranda. También de la pericial emitida por el Dr. Mariño del Real en el Acto del juicio.

**Tercero.-** Es el síndrome de fatiga crónica una de esas enfermedades que se desconoce desde cuando existen, posiblemente desde siempre, pero que sólo han sido identificadas recientemente en virtud del desarrollo de la Ciencia médica.

En cualquiera de los casos y en el momento actual de esta Ciencia, la definición de la enfermedad es meramente sintomática y es considerada como enfermedad incapacitante a partir de un momento en su desarrollo. Su propia definición como síndrome apunta precisamente a esa definición sintomática.

**Cuatro.-** La doctrina jurisprudencial y menor han venido expresando un tradicional recelo hacia este tipo de enfermedades en que las limitaciones funcionales no responden a secuelas que se han venido considerando objetivables. El temor a la simulación en materia de prestaciones de Invalidez, en negativo, y la necesidad de proteger el Sistema de Seguridad Social de eventuales fraudes, en positivo, siempre han estado muy presentes en la mente de la Administración que lo gestiona y también de los jueces que tienen encomendada la revisión de las resoluciones administrativas en la materia.

En este sentido se ha elaborado una distinción a nuestro parecer caduca entre padecimientos objetivos y subjetivos en que el concepto de lo objetivo se traslada desde lo real a lo que requiere de determinados medios específicos para su constatación, violentando el tenor literal del art. 136 de la Ley General de la Seguridad Social que requiere tan sólo que las secuelas sean "susceptibles de determinación objetiva" sin restricción alguna a los medios de comprobación. La diferencia es importante porque en esa visión estricta de lo objetivo se excluye o pretende excluir aquellos padecimientos que son constatables a través de la simple clínica médica.

Hemos dicho y reiteramos que este planteamiento comienza a resultar propio del pasado bien por la influencia y la extensión de estas nuevas enfermedades, tales como la fibromialgia o el propio síndrome de fatiga crónico respecto de las que se desconoce su causa y a veces hasta su naturaleza. También por el desarrollo de nuevas tecnologías, aun ausentes de nuestro país, que ya permiten lo que hasta el momento era una entelequia: la medición del dolor, con o sin causa "objetiva".

En conclusión, la regla de la interpretación restrictiva de la declaración de Incapacidades, que habitualmente choca frontalmente contra las humanas expectativas de los pacientes y los intereses a corto plazo de los mismos y contra los intereses a cualquier plazo de las Empresas en su deseo de no asumir los déficits de productividad y absentismo laboral, ha de ser especialmente ratificada ante esta suerte de padecimientos. Por razones jurídicas, ya que la declaración de Incapacidad limita el patrimonio jurídico de la persona al limitar o incluso negar el derecho constitucional al trabajo, lo que determina una estricta comprobación de la razón determinante de tales restricciones personales. Pero también por razones económicas, ante los bajísimos niveles prestacionales de nuestro Régimen de Seguridad Social y la permanente crisis del Sistema de pensiones. Pero ello no debe determinar la desprotección de quienes se ven en la situación protegida. Es decir, no se pueden imponer determinadas técnicas de constatación.

**Cuarto.-** En el caso del beneficiario demandante y a pesar de la confusión reinante que hace que todavía persistan facultativos que persisten en una consideración parcial de los síntomas y califican el cuadro como de mialgias, fibromialgias o miopatías, se halla diagnosticado facultativamente de Síndrome de Fatiga crónica y en ello radica la constatación objetiva de sus padecimientos.

Esta enfermedad ha sido objeto de definición, a grandes rasgos, por la concurrencia de una fatiga persistente durante seis meses o más, vivida como un motivación y que no es atribuible ni al ejercicio físico ni a ninguna otra enfermedad médica o psiquiátrica.

Sobre su carácter incapacitante la Conferencia facultativa de Consenso incluyó entre sus conclusiones el carácter incapacitante del síndrome a que nos venimos refiriendo a partir de su cronificación y sin perjuicio de períodos de exacerbación de los síntomas, que, en palabras del Dr. Mariño, son difíciles de resistir. En el caso que es objeto de estudio se afirma por los Informes médicos aportados: que se halla impedido para hacer una vida normal viniendo obligado a descansar a los pocos metros de deambular (Dr. García de la Llanga) e incluso tareas domésticas (Dra. González Ramos), mala calidad de vida habitual por dolores generalizados y debilidad (Dra. Pérez Miranda)... La mejor definición nos la proporciona el perito de parte quien nos manifiesta como el paciente "presenta un estado de debilitamiento crónico, con una profunda fatiga que empeora que "presenta limitaciones orgánicas y funcionales muy severas por la repercusión sobre su estado general" sin que "pueda llevar un nivel de actividad normal".

secuelas ha de efectuarse en el grado de Incapacidad Permanente Absoluta.

La posposición de la calificación carece de sentido a partir del punto y hora en que por el Servicio de Medicina Interna del Hospital Infanta Cristina, sin perjuicio de la revisión legalmente prevista para el supuesto de error de diagnóstico.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, por la

FALLO que debo estimar íntegramente, y así lo hago, la demanda interpuesta por DON contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y en su virtud declarar al mismo afecto de una Incapacidad Permanente Absoluta para toda profesión u oficio, condenando al INSS a que le reconozca pensión vitalicia del 100% de una base reguladora mensual de 1328,32 euros y efectos del día 25 de Marzo de 2003. Con expresa revocación de la resolución de 26 de Marzo de 2003 y absolución de la Tesorería General de la Seguridad Social.

[Ir a inicio](#)

---

**Nulidad del despido: nuestro ordenamiento no contempla como posible el desistimiento empresarial por aplicación del Convenio 158 OIT. Despido coincidente con alta médica tras IT**  
**Sentencia Juzgado de lo Social nº 32 de Barcelona de 10.2003**  
**Ilmo. Sr. Falguera Baró**

Barcelona, a 9 de octubre de 2003

MIQUEL ÀNGEL FALGUERA i BARÓ, magistrado-juez del juzgado de lo social número treinta y dos de Barcelona, vistas las actuaciones promovidas por OLGA contra CO... S.A., el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, habiendo sido citado el MINISTERIO FISCAL, sobre despido. He resuelto lo siguiente:

**II HECHOS PROBADOS**

**Primero.-** La actora presta sus servicios por cuenta y orden de la demandada desde el 08.02.2001; en los últimos tiempos ostentaba la categoría profesional de auxiliar administrativa y percibía una retribución mensual de 1.100 euros con 37 céntimos, como salario bruto y con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

**Segundo.-** La actora permaneció en situación de incapacidad temporal desde el 14.02.2003 al 09.07.2003, fecha en la que fue dada de alta.

**Tercero.-** El día 10.07.2003, al reincorporarse la actora a su puesto de trabajo, le fue entregada carta de despido de fecha 10.07.2003, con el siguiente texto:

*“Muy Sra. Nuestra:*

*Por la presente le comunicamos la decisión de la Empresa de proceder a la extinción de su contrato de trabajo.*

*Como consecuencia de ello, la extinción de su contrato tendrá efectos del día de hoy, 10 de julio de 2003.*

*En virtud de lo que establecido la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, dando nuevo redactado al art. 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, le efectuamos las siguientes manifestaciones:*

*La sociedad reconoce expresamente mediante este escrito la improcedencia del despido ahora anunciado, y le efectúa ofrecimiento de la indemnización legal prevista*

por la normativa de aplicación.

Se pone a su disposición, mediante entrega de cheque núm. 1.109.459-1 expedido por el Banco de Sabadell, la indemnización aludida, por importe de cuatro mil doscientos cuarenta y un euros con 51 céntimos de euros (4241,51 euros )

En el caso de que Vd. rechace la citada suma indemnizatoria, se depositará la misma en el plazo legal de 48 horas posteriores a la fecha de la presente comunicación, quedando a su disposición en el Juzgado de lo Social competente

Le comunicamos igualmente que se encuentra a su disposición desde este día la correspondiente liquidación de partes proporcionales por pagas y demás conceptos devengados por usted hasta la fecha de la extinción.

Con el abono de estas cantidades, únicas a las que tiene derecho según la legislación vigente, se procederá a la liquidación, saldo y finiquito de la relación laboral que nos unía hasta entonces

Atentamente,"

**Cuarto.-** En fecha 14.07.2003 la demandada remitió escrito al "Decanato de lo Social de Barcelona" (sic) en el que reconocía en forma expresa la improcedencia del despido de la actora y acreditaba haber depositado en la cuenta de depósitos y consignaciones del Decanato la cantidad total de 4.392,31 céntimos, correspondientes a una indemnización de 4.241,51 euros y a salarios de tramitación por el período 11.07.2003 al 14.07.2003 en cuantía de 150,80 euros.

**Quinto.-** El día 22.07.2003 la demandante recibió un buró-fax en la que se le manifestaba la realización de la anteriormente indicada consignación y el reconocimiento de la improcedencia del despido.

**Sexto.-** En fecha 30.06.2003 la demandada procedió a despedir a otro trabajador de la misma, el señor C..., mediante comunicación muy similar a la reseñada –si bien en este caso se hacía referencia a un "descenso de su rendimiento-; dicho asalariado y la empresa suscribieron ese mismo día un acuerdo por el que la empresa reconocía la improcedencia y abonaba al trabajador una concreta cantidad en concepto de saldo y finiquito e indemnización, declarando éste que no tenía nada más que pedir y reclamar contra la empresa.

**Séptimo.-** En fecha 23.05.2003 se celebró el acto de conciliación administrativa por despido de la trabajadora de la demandada doña EVA ; en fecha 23.05.2003 el acto de

conciliación de doña PILAR y en fecha 31.07.2003 la de la señora DEMELSA , finalizando todas ellas con avenencia.

**Octavo.-** La demandante no es representante legal o sindical de los trabajadores de la empresa, ni lo ha sido en el último año.

### III FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.-** La relación de hechos que se declaran probados, se ha deducido de la valoración conjunta de la prueba, atendiendo a los principios de la sana e imparcial crítica. Cabe observar, en todo caso, que los elementos sustantivos del anterior relato fáctico son pacíficos, no siendo discutidos entre las partes.

**Segundo.-** Del anterior relato fáctico se desprende que la actora, tras permanecer en situación de incapacidad temporal, se reintegra en su puesto de trabajo, siendo despedida el mismo día de su reincorporación por la carta transcrita, en la que no existe ningún tipo de causa rescisoria, sino únicamente una comunicación empresarial de rescisión contractual, con puesta a disposición de la misma de la indemnización y liquidación de partes proporcionales.

En ese marco fáctico postula la demandante la nulidad del despido, por dos causas: a) por entender que el despido es reactivo ante la previa situación de incapacidad temporal y, por tanto, contrario al derecho a la no discriminación ex art. 14 CE; y b) por entender que la carta no reúne los mínimos requisitos formales.

Pues bien, para dar respuesta a dichas pretensiones procesales es necesario, previamente, realizar algunas reflexiones previas.

**Tercero.-** Así, debe recordarse que en nuestro ordenamiento las causas de extinción del contrato son tasadas y se hallan contempladas en el art. 49.1 de la Ley Estatuto de los Trabajadores (LET). Dichas causas pueden ser debidas al vencimiento o cumplimiento del contrato, a la desaparición, jubilación o incapacidad de los sujetos contractuales o, finalmente, a la voluntad de las partes. Y, respecto a este último supuesto, cabe la extinción del contrato por concordancia de la voluntad de ambas partes, por voluntad del trabajador o por voluntad del empresario; en este caso, es decir, cuando el empresario opta por rescindir el contrato, el citado artículo establece los siguientes tipos: el despido, el llamado despido objetivo, la fuerza mayor y el despido colectivo. Cabe recordar, de otra parte, que la doctrina ha venido poniendo en evidencia en forma pacífica y continuada que dicho art. 49.1 contempla un listado de causas que es, en todo caso, "*númerus clausus*"; es decir, no existen en nuestro ordenamiento más causas de extinción que las aquí contempladas. Y, a este respecto, debe hacerse especial mención que el ordenamiento español –a diferencia de otras regulaciones contempladas en el Derecho comparado– no regula el desistimiento empresarial. Así, el marco heterónomo vigente contempla la posibilidad de desistimiento del trabajador, bien motivado, bien sin causa, pero en ningún caso el desistimiento empresarial, salvo en el caso de

determinadas relaciones especiales (alta dirección, empleados domésticos). El empleador, así, sólo puede extinguir el contrato de trabajo si éste es de régimen común cuando existe una causa justificativa.

No es esta última una cuestión intrascendente: el Estado español ha suscrito en fecha 26.04.1985 el Convenio 158 OIT. Y el artículo 4 de dicha norma internacional contempla en forma expresa y contundente (con el antecedente de la previa Recomendación 119 de 1963): "*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*". Cabe recordar, en este sentido, que dicha norma tiene en nuestro ordenamiento el valor que al respecto contempla el art. 96.1 CE; por tanto, no resulta posible en nuestro marco constitucional cualquier afectación o contradicción de nuestro Derecho Interno al contenido de dicho Tratado, salvo expresa denuncia del mismo. Nada empece, obviamente, que nuestro ordenamiento llegue algún día a recoger la figura del desistimiento empresarial –tal y como se ha dicho ocurre en otros ordenamientos como la figura del *Lawfull dimissal* británica o el despido sin causa en las pequeñas empresas o las empresas de tendencia en Alemania-; pero, si se planteara dicha hipótesis sería imprescindible, por mor de la vigente Constitución, que España denunciase el mentado Convenio.

De otra parte, como es notorio, nuestro sistema prevé –en correlato con la observancia del art. 8 y siguientes del citado Convenio 158 OIT- una revisión judicial del acto extintivo empresarial. Acto extintivo que, en aplicación del art. 54.1 LET, ha de obedecer a un incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador. Pues bien, en cada caso el juez, ante dicha impugnación, debe hacer un triple –y, en ocasiones, cuádruple- juicio, a saber: a) el juicio de causalidad, determinando si la causa alegada por el empleador es cierta y suficiente; b) el juicio de proporcionalidad, analizando si la conducta del trabajador ha de conllevar como sanción el despido; c) el juicio de formalidad, estudiando si el empresario ha cumplido el régimen de requisitos garantistas que la Ley –y, a veces, la jurisprudencia- ha establecido como tutelas, a fin de garantizar la inexistencia de indefensión; y d) finalmente, si así se ha alegado o, en ocasiones de oficio, el juicio de constitucionalidad, a fin de evitar conductas contrarias al ejercicio de los derechos fundamentales. En los tres primeros casos, de no superarse dichos juicios, la calificación judicial será de improcedencia y, por tanto, de opción bien por una obligación de hacer –readmisión-, bien por una compensación económica –la indemnización y, en su caso, los salarios de tramitación-; en caso de no superarse el juicio de constitucionalidad el despido es inexistente, debe declararse su nulidad y, en consecuencia, se abroga la decisión extintiva del mundo del Derecho, teniéndola por no efectuada.

Nuestro sistema de despido se erige, pues, sobre una doble salvaguardia: de un lado la causalidad; de otro, su revisión judicial.

**Cuarto.-** Es cierto, sin embargo, que ese marco ha sido flexibilizado desde hace tiempo por la práctica forense y jurisprudencial. Así, la vis atractiva de la modalidad de despido comporta que cualquier actuación empresarial que signifique una voluntad extintiva –contratos temporales en fraude de ley, despidos tácitos, no readmisión del trabajador tras una suspensión o, en determinados casos, tras una excedencia voluntaria, etc.- sean equiparadas al despido informal –que no, *ad nutum*, pues éste no tiene cabida en nuestro ordenamiento-; la ficción jurídica en dichos supuestos pasa por considerar que ha existido

un despido que, sin embargo, no ha sido cumplimentado con los requisitos constitutivos de forma exigidos legalmente, siendo sus efectos ex lege, la declaración de improcedencia.

Por otra parte, es cierto que –ya desde 1994 y, con determinados cambios, tras la Ley 45/2002- el legislador permite una limitación en el régimen indemnizatorio aplicable, si el empresario tras la decisión extintiva y antes del acto de conciliación, reconoce en forma expresa la improcedencia del despido y deposita o consigna la indemnización correspondiente en el juzgado de lo social así como, en determinados casos, los salarios de tramitación devengados. El objeto de dicha medida es claro: posibilitar al empresario evitar una condena afectante a los salarios dejados de percibir por el trabajador tras el acto del despido –que en la práctica, en muchos casos, puede superar a la propia indemnización *strictu sensu*- y hasta la fecha de notificación de la sentencia. En esos casos, si el acto extintivo no supera, de entrada, el juicio de proporcionalidad o el de causalidad o el de formalidad, a través de la vía indicada el empleador puede limitar su responsabilidad patrimonial en el indicado límite. Pero sólo eso.

Es obvio, sin embargo, que nuestro sistema adolece de lo que algún autor ha calificado como de “hipocresía” legal; así, un empresario puede despedir a un trabajador aduciendo una causa inexistente: es ésa una realidad habitual en nuestra práctica, como es perfectamente conocido. Esa “hipocresía” fue, incluso, en su día considerada como contraria a nuestro marco legal y, en aplicación de la teoría general de los contratos, se consideró nula a todos los efectos: se declaró, así, que cuando el despido no obedecía a una realidad o a un incumplimiento existía el llamado despido por fraude de ley, con consecuencia de nulidad. En efecto, en las SSTS 11.04.1990, 16.05.1990 y 05.06.1990, nuestro más alto tribunal declaró la nulidad in rádice de aquellos despidos en que “*la decisión empresarial correspondiente se hubiera producido no sólo de manera antijurídica -pues las que generan nulidad o improcedencia también afectan a despidos realizados con vulneración de la ley-, sino además con dosis de arbitrariedad especialmente intensa, atentatoria de los más elementales principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, buscando inadecuado amparo en normas que autorizan despido causal para lograr un resultado contrario al ordenamiento jurídico, cual es obtener una declaración de improcedencia para despido carente de causa, por ser dolorosamente inventada la que se aduce*”. Sin embargo, dicha doctrina fue posteriormente revisada en sede de doctrina unificada. Cabe recordar que las SSTSUD de 23.03.1993, 25.05.1993, 02.11.1993 y 19.01.1994, consideraron que la reforma procesal de 1990 había limitado el despido nulo a aquellos casos en que se vulneraran derechos fundamentales o el derecho a la igualdad y a la no discriminación, afirmándose a dichos efectos: “*No puede admitirse la nulidad de estos despidos, cuando, como en el caso de autos, se cumple el requisito de la comunicación escrita de que habla el art. 55.1 de dicho Estatuto, por cuanto que la decisión empresarial de rescindir el contrato se efectúa alegando a tal efecto una causa específica y dando de ello noticia al trabajador, lo que permite que éste pueda adoptar las medidas que estime adecuadas en defensa de sus derechos, impugnando la realidad y eficacia de la causa alegada; de este modo se cubren los fines y objetivos que persigue la exigencia de la entrega o envío de la carta de despido que impone el citado art. 55.1, con lo que difícilmente podría ser aplicado el párrafo segundo del núm. 3 de este artículo. Por otro lado, el hecho de que en la sentencia que recaiga en el pertinente proceso de despido se concluya que la concreta causa alegada por el empresario no sea admisible, correcta o válida, no es razón bastante para declarar el despido nulo, pues la nulidad del mismo, en tal supuesto, no se deduce de los arts. 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores ni del art. 108.2 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. Se destaca sobre este último precepto que determina y precisa cuáles son los casos en los que el despido tiene que ser declarado nulo, no teniendo encaje en ninguno de ellos el supuesto que se*

*debate en esta litis, lo que conduce con claridad a la conclusión de que aquí procede declarar la improcedencia del despido"*

Cabe observar, empero, que una cosa es que exista un "fraude de ley" –es decir, la invocación de un motivo o causa notoriamente falso o incierto-, supuesto en el cual nuestro ordenamiento regula la improcedencia. Pero otra cosa, ciertamente muy distinta, es que el empresario, simplemente, desista del vínculo contractual, por escrito y sin dar ninguna explicación para ello, limitándose a notificar al empleado la fecha de efectos, el reconocimiento de la improcedencia y el pago de la correspondiente indemnización. En este caso no nos hallamos ante un despido, sino ante un desistimiento. Y ello comportaría que la aceptación judicial de prácticas como las aquí enjuiciadas supusieran un reconocimiento del desistimiento empresarial que nuestro ordenamiento no contempla en forma expresa, ni puede contemplar, por los motivos expuestos, mientras no se denuncie el Convenio 158 OIT, por aplicación del art. 96 de nuestro texto constitucional. Podría considerarse que dada la evidente ilegalidad de la extinción analizada debería ser de aplicación la vis atractiva del proceso de despido (con la ficción jurídica de considerar dicha extinción ad nutum como un despido que adolece de defectos de formalidad); pero la aplicación de la mentada lógica comportaría, por los motivos expuestos, la vulneración del mentado precepto establecido en un tratado internacional. Y debe recordarse que en nuestro sistema de fuentes los tratados internacionales tienen superior jerarquía normativa que las propias leyes.

Es obvio, por tanto, que nos hallamos ante un determinado vacío legal: la medida extintiva claramente ad nutum adoptada por el demandado –desistimiento contractual– no tiene cobijo en nuestro ordenamiento y es contraria –con el rango jerárquico expresado– a nuestro marco legal; de otra parte, dicha situación, en cuanto a sus efectos, no se halla contemplada ni en la LET, ni en la LPL. Debe, pues, acudir al régimen jurídico común de nuestra raíz privatista. Pues bien, cabe recordar que la resolución del contrato por voluntad de una parte sólo es posible –según la teoría general de los contratos– cuando así lo prevea una ley o cuando exista un incumplimiento contractual. Es obvio que en el presente caso no puede valorarse la existencia de ningún incumplimiento contractual por parte del trabajador –pues no ha sido ni tan sólo alegado–; y es también claro que no existe –antes al contrario– autorización legal al respecto (por el contrario, el art. 1.596 CC exige la existencia de justa causa). En ese marco, pues, es evidente que la extinción contractual efectuada por el empresario no tiene ningún tipo de cobijo legal, por lo que resulta un acto ajeno al Derecho y, por tanto, en la medida en que resulta ineficaz, nulo de pleno derecho. Nulidad que debe ser equiparada laboralmente al supuesto contemplado en el art. 55.5 LET.

**Quinto.-** Pero, es más, aunque este juzgador no hubiera llegado a dicha conclusión de nulidad a través del anterior razonamiento, debe también llegarse a idéntica conclusión por la alegada vulneración de derechos fundamentales.

En efecto, es indubitado en el presente caso que tan singular rescisión contractual se produce el mismo día en que la trabajadora se reincorpora al puesto de trabajo, tras una baja médica de casi cinco meses de duración. Es cierto, en este sentido, que el TS (SSTSUD 29.01.2001 y 23.09.1992) ha venido a establecer que el despido ante una enfermedad previa por no ser el trabajador rentable para la empresa, no ha de ser reputado como nulo, mas sí improcedente, al no responder a una causa de discriminación ex art. 14 CE. Ahora bien, lo que se pretende en esta demanda no es la nulidad por la enfermedad

previa de la actora, sino la conducta reactiva del empleador frente al ejercicio de un derecho legal. Es necesario aquí volver a invocar el Convenio 158 OIT, en cuyo art. 6 se establece que *"La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo"*. Es en ese marco en el que debe inserirse la citada doctrina unificada, de tal manera que el despido de un trabajador enfermo, por dicha causa, ha de comportar la declaración de improcedencia.

Ahora bien, no es eso lo que aquí se discute, especialmente porque en la fecha del despido la trabajadora ya no estaba enferma. Lo que aquí se discute es el carácter reactivo de la conducta empresarial frente al período de incapacidad temporal. Y es claro, en este sentido, que dicha conducta no puede ser validada por este juzgador ni por motivos de fondo, ni con una simple declaración de improcedencia –reconocida por la empresa-. De aceptarse dicha lógica las consecuencias serían obvias: nos hallaríamos ante un claro aviso a los trabajadores de la demandada –con apoyo judicial- en el siguiente sentido: "no caigan ustedes de baja o límitenla al mínimo posible, porque si lo hacen serán despedidos". La convalidación de dicha lógica no sería sólo susceptible de ser contraria al art. 14 CE, como se indica en la demanda; también afectaría al art. 15 de nuestro texto constitucional.

Pues bien, en la medida en que la lesión a causas constitucionales de nulidad ha sido invocada en la demanda y se ha probado la existencia de dicha baja y se ha indiciado suficientemente una posible conducta reactiva de la demandada –pues el despido se produce el mismo día del alta- correspondía a la empresa acreditar la existencia de otros motivos mínimamente justificativos de su conducta, en aras al principio de inversión de la carga de la prueba propia de la nulidad. Nada de ello se ha producido (especialmente si se pone en conexión con la falta de justificación del despido), por lo que la demanda ha de ser estimada también por dicha causa. No puede obviarse, en este sentido, que –a preguntas de este magistrado- el legal representante de la empresa manifestó que se había despedido a la trabajadora por no alcanzar una productividad adecuada. Sin embargo, dicho motivo ni consta en la causa de despido, ni ha sido mínimamente probado en el juicio.

No puede, por tanto, en este caso declararse la improcedencia y convalidar, mediante una simple indemnización, un desistimiento contractual al día siguiente del alta médica. El Derecho del Trabajo tiene ya una experiencia de más de cien años; y no ha sido creado para dichos fines.

**Sexto.-** En consecuencia, el despido ha de ser declarado nulo al amparo de lo establecido en el art. 55.5 LET y en atención de lo contemplado en art. 113 LPL debe condenarse a la demandada a la readmisión inmediata de la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.

Vistos los razonamientos expuestos:

**FALLO**

Estimo la demanda presentada por OLGA T contra CÇ....., S.A, declaro la nulidad del despido de la actora de fecha 10.07.2003 y condeno a la demandada a la readmisión inmediata de la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido. Por otra parte, absuelvo al Fondo de Garantía Salarial de las pretensiones contenidas en esta demanda.

[Ir a inicio](#)

## ASPECTOS SOCIALES CONTEMPLADOS EN EL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL 2004

BOCG Congreso de los Diputados Núm. A-174-1 de 16/10/2003

- [OCIAL](#)
- [MODIFICACIÓN DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL](#)
- [PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO 2004](#)
- [ISTRACIONES](#)
- [PÚBLICAS](#)
- [E PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS](#)
- [ADMINISTRACIONES PÚBLICAS](#)
- [MODIFICACIONES EN MATERIA DE RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS](#)
- [MODIFICACIÓN DE LA LEY 30/1992, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS](#)
- [procedimiento de lesividad\)](#)
- [LEY 16/2003, DE 28 E MAYO, DE COHESIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA](#)
- [NACIONAL DE SALUD](#)
- [DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES](#)

- **MODIFICACIONES DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 22. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.**

Se modifican los siguientes preceptos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 124 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

"3. Las cuotas correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o de maternidad serán computables a efectos de los distintos periodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones."

Dos. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 172 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los términos siguientes:

"1. Podrán causar derecho a las prestaciones enumeradas en el artículo anterior:

a) Las personas integradas en el Régimen General que cumplan la condición general exigida en el artículo 124.

b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.

c) Los pensionistas por incapacidad permanente y jubilación, ambos en su modalidad contributiva."

Tres. Se modifica el apartado 4 del artículo 179 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en los términos siguientes:

"4. La suma de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, conforme a lo previsto en el apartado 2 del artículo 120, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determinación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones que procedan en lo sucesivo, conforme a lo previsto en el artículo 48 de esta Ley.

A los efectos de la limitación establecida en este apartado, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones a favor de otros familiares. Asimismo, y por lo que respecta a estas últimas prestaciones, se establece el siguiente orden de preferencia:

1.º Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.

2.º Padre y madre del causante.

3.º Abuelos y abuelas del causante.

4.º Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos."

- **MODIFICACIONES RELATIVAS A LOS RÉGIMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 23. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio.**

Se modifican los siguientes preceptos del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio.

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 8, al artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, con la redacción siguiente:

"8. Los asegurados obligados a cotizar tendrán derecho a la devolución total o parcial de las cuotas ingresadas indebidamente. El plazo para ejercitar este derecho será de cuatro años a partir de la fecha en que se hubiesen hecho efectivas. Formarán parte de la cotización a devolver los recargos, intereses y costas que se hubiesen satisfecho cuando el ingreso indebido se hubiera realizado por vía de apremio, así como el interés legal aplicado, en su caso, a las cantidades ingresadas desde la fecha de su ingreso o descuento en nómina hasta la propuesta de pago, y el coste de las garantías aportadas para suspender la ejecución de una deuda con el Instituto Social de las Fuerzas Armadas."

Dos. Se modifica la letra a) del apartado 5 del artículo 22 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, quedando con la siguiente redacción:

"a) Si la solicitud se efectúa dentro del plazo de cuatro años contados a partir de la fecha de retiro o jubilación y el grado de incapacidad absoluta y permanente quedó acreditado entonces, los efectos económicos se retrotraerán al día primero del mes siguiente a dicha fecha."

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Tres. El apartado 3 de la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, tendrá la redacción siguiente:

"3. A fin de facilitar la gestión del control del colectivo de ISFAS, y con la exclusiva finalidad de comprobar la concordancia de sus datos con los que figuren en los correspondientes registros de personal, el Registro Central de Personal de los funcionarios públicos, los órganos encargados de la gestión del personal militar del Ministerio de Defensa, y la Dirección General de la Guardia Civil, remitirán mensualmente al Instituto Social de las Fuerzas Armadas la información del personal incluido en su campo de aplicación, en relación con los actos de toma de posesión, cambio de situaciones administrativas, pérdida de la condición de funcionario, militar, o guardia civil, o pase a jubilación o retiro."

El actual apartado 3 de la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas pasa a denominarse apartado 4, quedando con la siguiente redacción:

"4. Los datos que se faciliten deberán identificar, en su caso, nombre y apellidos, documento nacional de identidad y domicilio."

El resto de la disposición adicional se mantiene con la misma redacción

- **MODIFICACIÓN DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL**

**Artículo 25. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

Se modifican los siguientes preceptos del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Uno. Se modifica el párrafo 5 del artículo 7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que queda redactado de la siguiente forma:

"5. La trasgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23, 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, salvo su consideración como infracción muy grave conforme a lo dispuesto en el artículo 8.16."

Dos. Se añade un nuevo párrafo 16 al artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que queda redactado en los términos siguientes:

"16. La trasgresión del límite en materia de horas extraordinarias a que se refiere el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores."

Tres. Se modifica el título de la subsección primera de la sección tercera del capítulo II del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que queda redactado en los términos siguientes:

"Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo y ayudas de fomento del empleo en general, así como de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de formación profesional ocupacional y continua."

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 14 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

"4. Incumplir, los solicitantes y los beneficiarios de las Ayudas y Subvenciones Públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves, y en particular las siguientes:

a) No hacer constar la cofinanciación total o parcial de las acciones formativas por el Fondo Social Europeo u otra entidad pública, cuando ello se halle determinado como obligatorio en la normativa de aplicación.

b) No efectuar la comunicación previa del inicio de las acciones formativas o no remitir la documentación de seguimiento en los plazos y forma reglamentariamente establecidos.

c) Utilizar documentos no normalizados que dificulten las actuaciones de comprobación, seguimiento y

control de las acciones formativas.

d) No entregar, en el plazo y forma reglamentariamente establecidos, el certificado o diploma acreditativo a los participantes en las acciones formativas.

e) No conservar, en el plazo reglamentariamente establecido al efecto, los justificantes de la realización de las acciones formativas a las que se aplican las ayudas."

Cinco. Se introduce un nuevo apartado 6 en el artículo 15 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

"6. Incumplir, los beneficiarios de las Ayudas y Subvenciones Públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional siguientes:

a) No ejecutar las Acciones Formativas cuyo inicio haya sido debidamente comunicado por los beneficiarios.

b) No establecer el debido control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, o establecerlo de manera inadecuada.

c) No reunir los participantes en las acciones formativas los requisitos de acceso establecidos en la normativa.

d) Realizar subcontrataciones indebidas con otras entidades, por parte del beneficiario, tanto en la gestión como en la ejecución de la Acciones Formativas.

e) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas, que no se ajusten a las acciones formativas aprobadas o cuando no se hayan impartido dichas acciones.

f) Justificar costes de formación subvencionables, mediante facturas u otros documentos, cuando no se correspondan con la realidad del gasto efectuado, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

g) Negarse a entregar el responsable de la formación impartida, el certificado o diploma acreditativo a los participantes en las acciones impartidas, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los Órganos de vigilancia y control de las Ayudas y Subvenciones Públicas."

Seis. Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 16 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

"5. Las actuaciones de los beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas en materia de Formación Profesional Continua u Ocupacional siguientes:

a) El falseamiento de los datos contenidos en las solicitudes o en los documentos presentados para la concesión o pago de las ayudas financiadas con fondos públicos, así como la justificación fraudulenta en la

Once. Se añade una nueva letra, la d), al número 4 del artículo 50 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, con la siguiente redacción:

"d) El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la utilización de sistemas de presentación de los documentos de cotización por medios informáticos, electrónicos o telemáticos."

El resto del artículo se mantiene con la misma redacción.

- **PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO 2004**

h) Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.

i) Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

1.2 Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, dados de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo incluidos en alguno de los colectivos definidos en el apartado anterior.

1.3 Las empresas y las entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social, podrán acogerse a las bonificaciones previstas en esta norma en los términos que en la misma se indican. La situación de exclusión social se acreditará por los servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

- Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

- Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los

ex internos.

1.4 Las cooperativas o sociedades laborales a las que se incorporen desempleados incluidos en alguno de los colectivos establecidos en los apartados 1.1 y 1.3 de este número Uno, como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

1.5 Los empleadores a los que se refieren los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 que contraten o incorporen indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.

2. Igualmente se incentivará, en los términos previstos en esta norma, la transformación en indefinidos, incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2004. Además, se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

3. Asimismo, los contratos de trabajo de carácter indefinido, suscritos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo.

Las cooperativas tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto a sus socios trabajadores o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, mayores de sesenta años y con la antigüedad establecida en el párrafo anterior, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

4. Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, darán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que éste se hubiera producido con posterioridad a la entrada en vigor de la presente disposición.

Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto de sus socias trabajadoras o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Dos. Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las ayudas previstas en esta norma deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas.

La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Tres. Incentivos.

1. Los contratos indefinidos iniciales, incluidos los fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial, celebrados durante el año 2004, darán derecho, a partir de la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

a) Contratación de mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años: 25 por ciento durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del







Cinco. Exclusiones.

1. Las bonificaciones previstas en este programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de carácter especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centro de internamiento, a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

e) Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.

2. Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la presente norma y del Real Decreto-ley 9/1997, de 17 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento y la estabilidad en el empleo y de la Ley 64/1997, de 26 de diciembre; así como de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre; de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, del Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de la Ley 35/2002, de 12 de julio y de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, quedarán excluidas por un período de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la presente disposición. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

El periodo de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. No serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los organismos públicos regulados en el título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado:

a) Las bonificaciones de los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.

b) Las bonificaciones de los contratos de trabajo de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo.

Seis. Incompatibilidades.

Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por ciento del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

Siete. Financiación y control de los incentivos.

1. Las bonificaciones previstas para la contratación establecidas en la presente norma, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Instituto Nacional de Empleo.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Instituto Nacional de Empleo, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, detallados por colectivos, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen como consecuencia de lo previsto en la presente norma.

3. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en esta norma por los sujetos beneficiarios de la misma.

Ocho. Reintegro de los beneficios.

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a

la Seguridad Social con el recargo correspondiente.

2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2002, de 4 de agosto.

Nueve. Mantenimiento de bonificaciones.

Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato, acogido a medidas previstas en los Programas anuales de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

- **MODIFICACIONES EN MATERIA DE FUNCIONARIOS AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

**Artículo 28. Modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.**

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Uno. Se modifica el apartado b) del punto 1 del artículo 15, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que queda redactado en siguientes términos:

"b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral."

Dos. Se modifica la redacción del artículo 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas

para la Reforma de la Función Pública, en los siguientes términos:

"Las Comunidades Autónomas y la Administración Local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir en todo caso la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas."

Tres. Se modifican los apartados 1, 2 y 3 del artículo 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que quedan redactados de la siguiente manera:

Apartado 1.

Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 22, que queda redactado de la siguiente manera:

"Las Administraciones Públicas facilitarán la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otros del inmediato superior. Los funcionarios deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, haber prestado servicios efectivos, durante al menos dos años, como funcionario de carrera en Cuerpos o Escalas del Grupo de Titulación a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Ministerio de Administraciones Públicas o el Órgano competente de las demás Administraciones Públicas."

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Apartado 2.

Se modifica el primer párrafo del apartado 2 del artículo 22, que queda redactado de la siguiente manera:

"A propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, el Gobierno podrá determinar los Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado a los que podrán acceder los funcionarios pertenecientes a otros de su mismo Grupo siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como funcionarios de carrera en Cuerpos o Escalas del Grupo de titulación a que pertenezcan y superen las correspondientes pruebas."

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Apartado 3.

Se modifica el apartado 3 del artículo 22 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que queda redactado de la siguiente manera:

"A propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, el Gobierno podrá determinar los Cuerpos y Escalas de funcionarios a los que podrá acceder el personal laboral de los grupos y categorías profesionales equivalentes al grupo de titulación correspondiente al Cuerpo o Escala al que se pretende acceder, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación requerida, hayan prestado servicios efectivos durante al menos dos años como personal laboral fijo en categorías del grupo profesional a que pertenezcan y superen las correspondientes pruebas."

Cuatro. Se añade un último párrafo al apartado 3 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la siguiente redacción:

"No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de trienios, el periodo de prestación de servicios en Organismos o Entidades del sector público."

El resto del apartado continua con la misma redacción.

Cinco. Se modifica el párrafo g) del apartado 1 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que queda redactado de la siguiente manera:

"El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada."

El resto del apartado continúa con la misma redacción.

Seis. Se añade un nuevo apartado, el Cinco, a la Disposición Adicional Novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que queda redactado de la siguiente manera:

"Cinco. Se declaran a extinguir los siguientes Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración del Estado: (CUADROS NO INCLUIDOS)



los requisitos exigidos en las letras a) y c) del apartado 1.

Tres. Podrán integrarse en la Escala de Técnicos Superiores Especialistas de los Organismos Públicos de Investigación dependiente del Ministerio de Ciencia y Tecnología, los funcionarios de carrera que en el momento de entrada en vigor de esta Ley se encuentren en servicio activo en el Instituto de Salud Carlos III, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

b) Pertener como funcionario de carrera a Cuerpos, Escalas o Plazas del grupo A.

c) Estar desempeñando actividades de diseño, aplicación, mantenimiento y mejora en instalaciones científicas experimentales o funciones de asesoramiento, análisis o informes en sus especialidades respectivas.

Cuatro. La integración en cada una de estas Escalas y en la relación de investigadores en funciones, según proceda, se realizará a petición de los interesados y previa comprobación de los requisitos exigidos por una Comisión Calificadora integrada por representantes de los Ministerios de Sanidad y Consumo, de Administraciones Públicas, de Ciencia y Tecnología y del Organismo Público de Investigación Instituto de Salud Carlos III.

Cinco. Los funcionarios que se integren en estas Escalas conservarán el régimen de Seguridad Social que tuviesen en el momento de la integración y continuarán en el desempeño de sus actuales puestos de trabajo, pasando a la situación de excedencia voluntaria a la que se refiere el artículo 29. 3 a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en sus Cuerpos, Escalas o Plazas de origen.

Las plazas que se creen para la integración de los funcionarios en las Escalas de Investigadores Titulares y de Técnicos Superiores Especialistas se financiarán con cargo a las dotaciones presupuestarias correspondientes a los puestos desempeñados por los interesados.

Seis. La movilidad de los funcionarios de las Escalas y de los investigadores en funciones se establecerá reglamentariamente teniendo en cuenta la especialidad de las áreas de investigación en las que se integren y las titulaciones, experiencias y conocimientos.

Siete. La integración prevista en este artículo no supondrá incremento de gasto público.

Artículo 32. Integración del personal del Instituto de Salud Carlos III en las Escalas de Técnicos Especialistas de Grado Medio, Ayudantes de Investigación y Auxiliares de Investigación, de los Organismos Públicos de Investigación dependientes del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

Uno. Podrán integrarse en la Escala de Técnicos Especialistas de Grado Medio los funcionarios de carrera que, en el momento de la entrada en vigor de esta Ley, se hallen en situación de

servicio activo en el Organismo Público de Investigación Instituto de Salud Carlos III, dependiente del Ministerio de Sanidad y Consumo y cumplan los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión del título de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico; o cualquier otro título equivalente.

b) Pertener como funcionarios de carrera a Cuerpos, Escalas o plazas del grupo B.

c) Estar desempeñando actividades de apoyo y colaboración en materia de diseño, aplicación, mantenimiento y mejora de instalaciones científicas; realizar informes, estudios o análisis en sus especialidades respectivas; y en general, participar en la gestión técnica de planes, proyectos, programas o aplicaciones y resultados de la investigación.

Dos. Podrán integrarse en la Escala de Ayudantes de Investigación los funcionarios de carrera que, en el momento de entrada en vigor de esta Ley, se encuentren en servicio activo en el Organismo Público de Investigación Instituto de Salud Carlos III dependiente del Ministerio de Sanidad y Consumo, y cumplan, asimismo, los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión del título de Bachiller Superior, BUP, Bachillerato, Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente.

b) Pertener como funcionarios de carrera a Cuerpos, Escalas o Plazas del grupo C.

c) Estar desempeñando actividades de aplicación en relación con métodos, procesos o sistemas científicos o técnicos ya establecidos; realizar ensayos, análisis y experimentos de carácter rutinario; manejar equipos o instrumentos científicos, o realizar tomas, preparaciones y tratamientos de muestras.

Tres. Podrán integrarse en la Escala de Auxiliares de Investigación los funcionarios de carrera que, en el momento de entrada en vigor de esta ley, se encuentren en servicio activo en el Organismo Público de Investigación Instituto de Salud Carlos III, dependiente del Ministerio de Sanidad y Consumo y cumplan, asimismo, los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión del título de Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, Formación profesional de primer grado o equivalente.

b) Pertener como funcionarios de carrera a Cuerpos, Escalas o Plazas del grupo D.

c) Estar desempeñando actividades repetitivas con arreglo a las normas o pautas científicas o técnicas previamente establecidas; hacer mediciones o cálculos sencillos, o desarrollar cualquier otro trabajo que requiera conocimientos o técnicas de carácter elemental.

Cuatro. La integración en cada una de las Escalas citadas en este artículo se realizará a petición de los interesados y previa comprobación de los requisitos exigidos por una Comisión

de Valoración integrada por representantes de los Ministerios de Sanidad y Consumo, de Administraciones Públicas, Ciencia y Tecnología y del Instituto de Salud Carlos III.

Cinco. Los funcionarios que se integren en estas Escalas conservarán el régimen de Seguridad Social que tuvieran en el momento de la integración y continuarán en el desempeño de sus actuales puestos de trabajo pasando a la situación de excedencia voluntaria a la que se refiere el artículo 29. 3.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en sus Cuerpos, Escalas o Plazas de origen.

Las plazas que se creen para la integración de los funcionarios en estas Escalas se financiarán con cargo a las dotaciones presupuestarias correspondientes a los puestos desempeñados por los interesados o a las plazas que se encuentren vacantes en las relaciones de puestos de trabajo de los correspondientes grupos de clasificación.

Seis. La movilidad de los funcionarios en las Escalas se establecerá reglamentariamente teniendo en cuenta las respectivas especialidades y las titulaciones, experiencias y conocimientos de los interesados.

Siete. Las vacantes que se produzcan como consecuencia de las integraciones previstas en este artículo serán amortizadas.

Ocho. La integración prevista en este artículo no supondrá incremento de gasto público.

### **Artículo 33. Modificación del texto refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.**

Se modifica el apartado b) del artículo 135 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, que queda redactado como sigue:

"b) Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la Función Pública Local será necesario:

Tener cumplidos dieciocho años de edad."

- **MODIFICACIONES EN MATERIA DE PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **Artículo 35. Procesos selectivos, provisión de vacantes y promoción profesional del personal laboral de la Administración General del Estado.**

En el marco de la planificación global de los recursos humanos, corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas autorizar las bases de los procesos de convocatorias de pruebas selectivas para ingreso, provisión de vacantes y de promoción interna del personal laboral de

la Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos, de la Administración de Justicia y de la Administración de la Seguridad Social.

Asimismo corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas, cuando se incluyan plazas o vacantes pertenecientes a diferentes Departamentos u Organismos, convocar las pruebas selectivas para personal laboral fijo de nuevo ingreso, de acuerdo con lo previsto en la Oferta de Empleo Público y convocar y resolver los concursos de traslados y los procesos de promoción interna de personal laboral.

- **MODIFICACIONES EN MATERIA DE RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS**

**Artículo 34. Modificación del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.**

Uno. Se modifican los números 2 y 3 del artículo 7 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, que quedan redactados en los siguientes términos:

"2. El derecho a la titularidad de las prestaciones de Clases Pasivas podrá ejercerse en cualquier momento posterior a la ocurrencia del hecho que lo cause, de acuerdo con lo que se dice en el número 2 del artículo anterior.

No obstante, si el reconocimiento del derecho a la titularidad de las prestaciones no pudiera efectuarse, por causa imputable al interesado, dentro de los cuatro años contados a partir del día en que éste se ejerció, caducarán todos los efectos derivados de la petición deducida, y los efectos económicos de ese derecho sólo se producirán a partir del día primero del mes siguiente al de la subsanación por el interesado de los defectos a él imputables.

Igualmente, si el derecho se ejercitase después de transcurridos cuatro años contados a partir del día siguiente al de su nacimiento, los efectos económicos del mismo sólo se producirán a partir del día primero del mes siguiente al de presentación de la oportuna petición.

3. El derecho al cobro de las prestaciones de Clases Pasivas podrá ejercerse en cualquier momento posterior al de reconocimiento del derecho a la titularidad de las mismas, conforme lo dispuesto en el número 2 del precedente artículo.

Sin perjuicio de ello, caducarán los efectos de aquél por el no ejercicio del derecho durante cuatro años, contados a partir del arranque del derecho a la titularidad de las prestaciones y por falta de presentación, dentro del mismo plazo, de la documentación necesaria para la inclusión en nómina.

En estos casos la rehabilitación en el cobro o la inclusión en nómina se hará con efectos económicos del primero del mes siguiente al de ejercicio de ese derecho o al de la presentación de la indicada documentación."

Dos. El plazo de caducidad a que hace referencia el artículo 7.2 y 3 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, en la redacción dada por el apartado uno del presente artículo, no resulta de aplicación a los supuestos en que el interesado haya ejercitado el derecho a la titularidad de las prestaciones de Clases Pasivas o el derecho al cobro de las mismas con anterioridad a 1 de enero de 2004.

- **MODIFICACIÓN DE LA LEY 30/1992, DE 26 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN (caducidad en procedimiento de lesividad)**

#### **Artículo 52. Modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.**

Se modifica el apartado 3 del artículo 103 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que queda con la siguiente redacción:

"3. Transcurrido el plazo de seis meses desde la iniciación del procedimiento sin que se hubiera declarado la lesividad se producirá la caducidad del mismo."

El resto del artículo se mantiene con la misma redacción

- **MODIFICACIONES EN MATERIA DE FONDOS Y PLANES DE PENSIONES**

#### **Artículo 57. Modificación del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.**

Se modifican los siguientes preceptos del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Uno. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 5 del texto refundido de la Ley 8/1987, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, que queda redactado en los siguientes términos:

"3. Las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley se adecuarán a lo siguiente:

a) El total de las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley, sin incluir las contribuciones empresariales que los promotores de planes de pensiones de empleo imputen a los partícipes, no podrá exceder de 8.000 euros.

No obstante, en el caso de partícipes mayores de cincuenta y dos años, el límite anterior se incrementará en 1.250 euros adicionales por cada año de edad del partícipe que exceda de cincuenta y dos años, fijándose en 24.250 euros para partícipes de sesenta y cinco años o más.

b) El conjunto de las contribuciones empresariales realizadas por los promotores de planes de

pensiones de empleo a favor de sus empleados e imputadas a los mismos tendrá como límite anual máximo las cuantías establecidas en el párrafo a) anterior.

Los empresarios individuales que realicen contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores, como promotores de un plan de pensiones de empleo, podrán realizar aportaciones propias al citado plan, hasta el límite máximo establecido para las contribuciones empresariales. Estas aportaciones no serán calificadas como contribuciones empresariales, salvo a efectos del cómputo de límites.

c) Los límites establecidos en los párrafos a) y b) anteriores se aplicarán de forma independiente e individualmente a cada partícipe integrado en la unidad familiar.

d) Excepcionalmente, la empresa promotora podrá realizar aportaciones a un plan de pensiones de empleo del que sea promotor cuando sea preciso para garantizar las prestaciones en curso o los derechos de los partícipes de planes que incluyan regímenes de prestación definida para la jubilación y se haya puesto de manifiesto, a través de las revisiones actuariales, la existencia de un déficit en el plan de pensiones."

El resto del artículo permanece con la misma redacción.

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 16 del texto refundido de la Ley Reguladora de Planes y Fondos de Pensiones, pasando a tener la siguiente redacción:

"1. El activo de los fondos de pensiones estará invertido de acuerdo con criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación y de plazos adecuados a sus finalidades.

Reglamentariamente se establecerá el límite mínimo, no inferior al 70 por ciento del activo del fondo, que se invertirá en activos financieros contratados en mercados regulados, en depósitos bancarios, en créditos con garantía hipotecaria y en inmuebles."

El resto de artículo permanece con la misma redacción.

- **MODIFICACIÓN DE LA LEY DEL MEDICAMENTO**

**Artículo 84. Modificación de la Ley 25/1990, de 20 de diciembre, del Medicamento.**

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 25/1990, de 20 de diciembre, del Medicamento.

Uno. Se adiciona un nuevo apartado, el 6 ter, al artículo 8 de la Ley 25/1990, del Medicamento, con la siguiente redacción:

"6 ter. Especialidad farmacéutica en envase para dispensación personalizada: El medicamento de composición e información definidas, de forma farmacéutica y dosificación determinadas, preparado para su uso medicinal inmediato, dispuesto y acondicionado para

su dispensación al público a partir de un envase clínico de una especialidad farmacéutica autorizada, respetando la integridad del acondicionamiento primario, y destinado a posibilitar una dispensación adaptada a la prescripción médica en aquellos tratamientos en que el Ministerio de Sanidad y Consumo lo autorice."

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 109 de la Ley 25/1990, del Medicamento, quedando con la siguiente redacción:

"1. Las infracciones en materia de medicamentos serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 108, aplicando una graduación de mínimo, medio y máximo a cada nivel de infracción, en función de la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas, cifra de negocios de la empresa, número de personas afectadas, perjuicio causado, beneficios obtenidos a causa de la infracción y permanencia y transitoriedad de los riesgos:

a) Infracciones leves:

- Grado mínimo: Hasta 6.000 euros.
- Grado medio: Desde 6.001 a 18.000 euros.
- Grado máximo: Desde 18.001 a 30.000 euros.

b) Infracciones graves:

- Grado mínimo: Desde 30.001 a 60.000 euros.
- Grado medio: Desde 60.001 a 78.000 euros.
- Grado máximo: Desde 78.001 a 90.000 euros.

c) Infracciones muy graves:

- Grado mínimo: Desde 90.001 a 300.000 euros.
- Grado medio: Desde 300.001 a 600.000 euros.
- Grado máximo: Desde 600.001 a 1.000.000 euros, pudiendo rebasar dicha cantidad hasta alcanzar el quíntuplo del valor de los productos o servicios objeto de la infracción."

El resto del artículo permanece con la misma redacción.

- **MODIFICACIÓN DE LA LEY 16/2003, DE 28 DE MAYO, DE COHESIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD**

## **Artículo 85. Modificación de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.**

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 31 de la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactado de la siguiente forma:

"2. Corresponde a la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios la dirección, desarrollo y ejecución de la política farmacéutica del departamento, el ejercicio de las funciones que competen al Estado en materia de financiación pública y fijación del precio de medicamentos y productos sanitarios, así como las condiciones especiales de prescripción y dispensación de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud."

El resto del artículo permanece con la misma redacción.

Dos. Se modifica la disposición adicional octava de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

"Disposición adicional octava. Centros de referencia.

En relación con los criterios para el establecimiento de los servicios de referencia se considerará a las Comunidades Autónomas de Canarias y de las Illes Balears como estratégicas dentro del Sistema Nacional de Salud, y la atención en los centros de referencia que en ellas se ubiquen serán también financiadas con cargo al Fondo de cohesión sanitaria."

### **• DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES**

#### **Disposición adicional séptima. Préstamos otorgados a la Seguridad Social por el Estado.**

Uno. Se amplía en diez años, a partir de 2004, el plazo para la cancelación del préstamo otorgado a la Seguridad Social por el Estado, a que se refiere el Real Decreto-Ley 6/1992, de 13 de noviembre, de concesión de un crédito extraordinario por importe de 280.558.000.000 de pesetas (1.686.187.539,81 euros), para cancelar obligaciones derivadas del coste de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Dos. Se amplía en diez años, a partir de 2004, el plazo para la cancelación del préstamo otorgado a la Seguridad Social por el Estado, a que se refiere el artículo 11.cuatro de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994.

#### **Disposición adicional octava. Concepto de pensión pública.**

Se modifica el artículo 37 de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, que queda redactado de la siguiente forma:

"1. Tendrán la consideración de pensiones públicas las siguientes:

a) Las abonadas por el Régimen de Clases Pasivas del Estado y, en general, las abonadas con cargo a créditos de la Sección 07 del Presupuesto de Gastos del Estado.

b) Las abonadas por el Régimen General y los Regímenes especiales de la Seguridad Social, así como las de modalidad no contributiva de la Seguridad Social.

c) Las abonadas por los Fondos Especiales de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, del Instituto Social de las Fuerzas Armadas y de la Mutualidad General Judicial, o por las propias Mutualidades citadas, así como las abonadas por el Fondo Especial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

d) Las abonadas por los Sistemas o Regímenes de Previsión de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales y por los propios Entes.

e) Las abonadas por las Mutualidades, Montepíos o Entidades de Previsión Social que se financien en todo o en parte con recursos públicos.

f) Las abonadas por empresas o sociedades con participación mayoritaria, directa o indirecta, en su capital del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales o de los Organismos Autónomos de uno y otras, bien directamente o mediante la suscripción de la correspondiente póliza de seguro con una institución distinta, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de ésta o bien por las Mutualidades o Entidades de Previsión de aquéllas, en las que las aportaciones directas de los causantes de la pensión se complementen con recursos públicos, incluidos los de la propia empresa o sociedad.

g) Las abonadas por la Administración del Estado o por las Comunidades Autónomas en virtud de la Ley de 21 de julio de 1960 y del Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, así como los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

h) Cualesquiera otras no enumeradas en las letras anteriores, que se abonen total o parcialmente con cargo a recursos públicos.

2. No obstante, como excepción a lo preceptuado en el apartado 1 anterior, no tendrán la consideración de pensiones públicas las abonadas a través de planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo, incluidos los formalizados por mutualidades de previsión social empresarial, promovidos por las Administraciones, Organismos, Entidades y empresas, a que se refiere la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo

1/2002, de 29 de noviembre, y en los términos en ella expresados."

**Disposición final segunda. Ayudas sociales a los afectados por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH).**

Se establece un nuevo plazo de tres meses, contados a partir del día siguiente al de la entrada en vigor de la Ley, para la presentación de solicitudes de las ayudas previstas en el Real Decreto-ley 9/1993, de 28 de mayo, por el que se conceden ayudas sociales a los afectados por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) como consecuencia de actuaciones realizadas en el sistema sanitario público, con los requisitos y condiciones establecidos en el mismo. Dicho plazo se establece sin perjuicio del excepcionalmente previsto en el párrafo segundo del artículo quinto del citado Real Decreto-ley y la ampliación del mismo a todas las personas incluidas en ámbito de aplicación

**Disposición final séptima. Aplicación de lo dispuesto en el apartado Cuatro del artículo 28 por el que se modifica el apartado 3 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.**

Lo previsto en el artículo 28 por el que se modifica el artículo 29.3 de la de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública no producirá, en ningún caso, efectos económicos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley.

**Disposición final octava. Texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.**

Se proroga durante 2004 la autorización al Gobierno contenida en la disposición final cuarta de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

[Ir a inicio](#)

---

## **Invalidez Permanente: Base reguladora: Aplicación de la teoría del paréntesis fijada en doctrina casacional y posterior revisión: la retroacción de efectos es de cinco años**

**Sentencia TS de 24 de julio de 2003**

**PONENTE: Excmo. Sr. Iglesias Cabero**

**Bases de datos de jurisprudencia de Poderjudicial.es**

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados ponen de manifiesto que al actor le reconoció el INSS una incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, con efectos desde el 18 de marzo de 1998, conforme a una base reguladora de 89.260,- ptas. mensuales, calculada sobre las bases mínimas para el período comprendido entre el 3 de abril de 1992 (fecha de extinción de la relación laboral) y el 25 de noviembre de 1998 (fecha del dictamen del Equipo de Valoración de Incapacidades).

La entidad gestora comunicó al demandante el 6 de julio de 2000 que, ante la nueva doctrina proclamada por esta Sala en la sentencia de 7 de febrero de 2000, podía solicitar la revisión de la base reguladora reconocida, lo que hizo el beneficiario el 12 de julio de 2000, recayendo resolución el 19 de abril de 2001, en la que se fijó superior base reguladora y se acordó el abono de las diferencias de pensión por el período comprendido entre el 18 de abril de 2000 y el 31 de marzo de 2001. Disconforme el demandante con la liquidación efectuada por la entidad gestora, solicita en su demanda que se le abonen diferencias de la pensión por un período de tiempo superior, esto es, desde el 18 de marzo de 1998, fecha en la que se le reconoció la incapacidad, arrojando lo reclamado la cantidad de 521.632,- ptas. El Juzgado de lo Social desestimó la demanda y la Sala de lo Social desestimó el recurso de suplicación del demandante.

SEGUNDO.- Recurre en casación para la unificación de doctrina la parte actora, denunciando infracción de los artículos 43 y 54 de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 y de la doctrina de esta Sala, que también cita; para acreditar la contradicción ha señalado la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10 de julio de 2001 que, ante un supuesto de total identidad en hechos, fundamentos y pretensiones, llegó a la solución contraria, así es que habiéndose acreditado satisfactoriamente la concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, debe entrarse a resolver el recurso interpuesto.

TERCERO.- La única cuestión que se plantea en el recurso se concreta a determinar si los efectos económicos de una pensión reconocida por incapacidad permanente total, que posteriormente resulta incrementada con motivo de la revisión de la base reguladora, deben retrotraerse a la fecha inicial de reconocimiento de la prestación, si bien con el límite de cinco años, o si el alcance temporal de dicha retroactividad ha de ser únicamente de tres meses.

Al tratar de las infracciones legales se citan en el recurso como vulnerados los artículos 43 y 54 de la vigente Ley General de la Seguridad Social; el primero de ellos es sin duda aplicable al supuesto debatido, pero no así el artículo 54, pues trata del derecho a la reeducación y rehabilitación, pero en absoluto se ocupa de la prescripción de las acciones; es de suponer que la referencia que el recurrente hace al texto legal de 1994, debiera entenderse en relación con el anterior texto de 1974, pero en cualquier caso esta

cita equivocada carece de relevancia para condicionar la solución que aquí se adopte.

CUARTO.- El recurso alcance éxito, a pesar de que la jurisprudencia en la que se sustenta no sea aplicable al caso; la sentencia de 19 de diciembre de 2000 trató de la prescripción quinquenal para el caso de que la entidad gestora hubiera incurrido en error o en demora injustificada, pero lo que aquí sucede, como advierte la sentencia recurrida, no es que se vaya a revisar una resolución de la entidad gestora que se estime equivocada, sino de una revisión de la base reguladora, llevada a cabo por solicitud del interesado y debida a un cambio jurisprudencial en torno al cómputo de los períodos en que no hay obligación de cotizar, bien para seguir aplicando las bases mínimas, o la teoría del paréntesis para el cómputo en la base reguladora de las prestaciones y, una vez revisada la base reguladora, determinar los efectos retroactivos de dicha revisión.

En cualquier caso, y la margen de esas consideraciones, la situación que en el plano jurídico se plantea ahora ha sido resuelto por la Sala en las sentencias de 25 de marzo de 1993, 7 de julio de 1993, 14 de marzo de 1995, 22 de noviembre de 1996, 8 y 12 de marzo de 1999 y 26 de marzo de 2001, en las que, interpretando el artículo 43.1 de la Ley General de la Seguridad Social de 1994, o su antecedente con la misma redacción (artículo 54.1 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974) ha declarado que los efectos económicos de una pensión ya reconocida no se retrotraen a los tres meses anteriores a la petición deducida, sino que deben retrotraerse a la fecha del reconocimiento del derecho, con el límite de cinco años; cuando se ha reconocido la procedencia del derecho a la prestación, sus efectos iniciales ya han quedado fijados, de suerte que si después se pretende y se logra un incremento en la cuantía, los efectos de tal incremento deben retrotraerse a la fecha del reconocimiento inicial del derecho, con el límite indicado de los cinco años.

QUINTO.- Por lo razonado, y de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, procede la estimación del recurso, por ser la doctrina correcta la aplicada por la sentencia referente y, en consecuencia, se casa y anula la resolución impugnada y, resolviendo en trámite de suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el actor para estimar la demanda y condenar al INSS a que abone al actor la cantidad reclamada de 521.632,- ptas., sin especial pronunciamiento sobre las costas.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, interpuesto por el Letrado D. Manuel Zabala Albarrán, en nombre y representación de D. Lázaro, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, de fecha 27 de junio de 2002, que resolvió el recurso de suplicación nº 123/02. Casamos y anulamos dicha sentencia y, resolviendo en trámite de suplicación, estimamos el recurso de tal clase interpuesto por el actor, revocamos la sentencia de instancia y estimamos la demanda, condenando al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL a que abone al actor la cantidad reclamada de 521.632,- ptas., sin hacer especial pronunciamiento sobre las costas.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

[Ir a inicio](#)

**Responsabilidad solidaria de la empresa cedente y la cesionaria en caso de sucesión y deudas salariales respecto a trabajador no cedido. Criterio aplicable tras la Ley 12/2001**

**STS de 15 de julio de 2003**  
**PONENTE: Excmo Sr. Moliner Tamborero**

Madrid, 15 Jul. 2003.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Angel Hernández Martínez en nombre y representación de D. Miguel Angel L. G. contra la S 23 Jul. 2001 dictada por la Sala de lo Social del TSJ Murcia, en recurso de suplicación núm. 697/2001, interpuesto contra A 22 Mar. 2001, dictado por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Murcia, en autos de ejecución de sentencia de D. Miguel Angel L. G. contra D.ª M.ª Magdalena Carlota C. M., Fondo de Garantía Salarial y la empresa New Capital 2000, S.L., sobre

Ha comparecido en concepto de recurrido el Fondo de Garantía Salarial, representado por el abogado del Estado y la empresa New Capital 2000, S.L., representada por el Abogado D. Felipe Javier Martín Alvarez.

Es Ponente el Magistrado Sr. Moliner Tamborero.

(. . .)

Fundamentos de Derecho

Primero: 1. La sentencia recurrida y sujeta a la consideración de la Sala en este recurso es la dictada en 23 Jul. 2001 por la Sala de lo Social del TSJ Murcia (rec. 697/2001). En ella se resolvió desestimándolo un recurso de suplicación interpuesto contra un auto dictado en el proceso de ejecución de un acto de conciliación celebrado en 10 Mar. 2000 entre el trabajador demandante en estos autos y su empresa en virtud del cual habían acordado la extinción de la relación laboral entre ambos mediante la entrega por la empresa de una indemnización de 3.710.150 ptas., cuya cantidad aquella empleadora no abonó; dicha empresa explotaba por concesión administrativa del Ayuntamiento de Murcia un aparcamiento de coches en aquella ciudad y, como consecuencia de otras deudas, aquella concesión fue sacada a subasta por el JPI núm. 15 de Madrid y adju na

nueva entidad denominada New Capital 2000, S.L., por R 11 Sep. 2000, sin que el Juzgado de lo Social hubiera llegado a tiempo para embargar aquella concesión a pesar de haberlo acordado así en la ejecutoria por R 17 Mar. 2000. El indicado trabajador solicitó la ampliación de aquella ejecución a la nueva adquirente de aquella concesión administrativa y la continuación de la ejecución frente a ella, a lo que no dio lugar la recurrida por entender que la sucesión empresarial producida después de extinguida la relación laboral no da derecho alguno a los trabajadores anteriores a efectuar ninguna reclamación frente a la nueva empresa, que no tiene respecto de ellos ninguna responsabilidad.

2. El recurrente ha aportado como sentencia de referencia para la contradicción la dictada por la Sala de lo Social del TSJ Cataluña de 14 Abr. 1999 (rec. 7954/1998). En dicha sentencia se confirmó un auto dictado en ejecución de una sentencia firme de despido en el que sí que se había acordado extender a la sucesora la responsabilidad por las consecuencias del despido acordado antes de la transmisión por la empresa cedente y respecto de trabajadores no cedidos.

3. La contradicción entre ambas resoluciones concurre en el presente caso, por cuanto son idénticas las situaciones de hecho, los argumentos jurídicos y las pretensiones deducidas por las partes, y distinta la solución recogida en cada una de dichas resoluciones en la situación exigida por el art. 217 LPL para la admisión del presente recurso de casación unificadora. La empresa recurrida y el Ministerio Fiscal defienden que la contradicción no puede apreciarse, alegando que en el supuesto de autos la extinción de la relación tenía su origen en un acto de conciliación mientras que en la de contraste era una sentencia, en que en la sentencia de contraste la sucesión se produce desde una empresa a otra mientras que en la recurrida se produce por una venta judicial intermedia, y en que mientras la sucesión en el primer caso fue discutida, en el segundo fue aceptada por las partes; pero ninguno de tales elementos diferenciales, que en efecto se producen, tienen relevancia suficiente para eliminar la existencia de la contradicción por las siguientes razones: a) El que la causa de la extinción fuera una conciliación o un despido carece de trascendencia cuando lo que se trata de decidir es si las consecuencias de una extinción de la relación laboral fundada en una causa legal --y tanto la conciliación como el despido lo son-- producida antes de una sucesión empresarial tiene alguna trascendencia de responsabilidad frente a la nueva empresa sucesora; b) El hecho de que se trate de una sucesión directa o se trate de una sucesión derivada de una venta judicial es también indiferente para el caso, puesto que no cabe duda que en ambos casos se produjo una sucesión; y c) Aunque parece que en los presentes autos se discutió la existencia o no de la sucesión, no es ello cierto, sino que en ambos casos se partió de la existencia de la misma y lo que se discute es otra cosa distinta, cual es la de si, producida la sucesión de una empresa por otra, existe una responsabilidad solidaria de ambas respecto de deudas anteriores frente a trabajadores con los que ya se había extinguido la relación laboral. Por lo que puede y debe aceptarse la existencia de la contradicción que abre la puerta a la solución unificada del problema planteado.

Segundo: 1. El recurrente denuncia como único motivo de casación la infracción por la sentencia recurrida de lo dispuesto en el art. 44.1 ET en la redacción vigente en el momento en que se produjeron los hechos en los que su pretensión se basa, por entender que aquel precepto no sólo contiene una garantía de sucesión para los empleados existentes al tiempo de la sucesión sino también una previsión de responsabilidad solidaria de las dos empresas implicadas en la sucesión frente a los trabajadores a quienes la sucesión no alcanza respecto del pago de los salarios e indemnizaciones que pudiera

adeudarles la empresa anterior antes de producirse la transmisión.

2. Se trata, en definitiva, de interpretar el alcance del art. 44.1 ET en su redacción anterior a la introducida por la L 12/2001, de 9 Jun., en el que después de disponer que «el cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la actividad laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior», añadía tras un punto y seguido que «cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas». Es este segundo apartado y no el primero el que es objeto de discusión, puesto que se parte de la base, como ya se ha dicho, de que estamos ante un supuesto de sucesión empresarial.

El indicado precepto en su conjunto puede ser interpretado de las dos maneras como lo ha sido por cada una de las dos resoluciones comparadas, pues admite pensar que contiene en exclusiva una garantía de estabilidad en el empleo y de responsabilidad respecto de los tres apartados cedidos --y así lo ha entendido la sentencia recurrida--, pero también permite sostener que contiene dos garantías, a saber, la de la estabilidad antes indicada, pero también la garantía añadida de una responsabilidad solidaria de los dos empresarios respecto de todas las deudas laborales del empresario cedente con respecto a sus trabajadores, tanto los cedidos como los no cedidos --criterio seguido por la sentencia de contraste--.

A favor del primer criterio juegan los siguientes factores: 1) Que todas las previsiones de sucesión y de responsabilidad se hallan contempladas en el mismo apartado del precepto, por lo que podría defenderse que juega como un todo y, por lo tanto, se aplicaría en su totalidad tan sólo a aquellos trabajadores a quienes va dirigida la garantía de subrogación que sólo son los que en el momento de la misma estuvieran en activo; 2) En ello abundaría específicamente el hecho de que la comunicación a los representantes de los trabajadores que el mismo precepto contempla sólo está prevista, igual que la subrogación, para los trabajadores cedidos; y 3) Que la normativa comunitaria vigente sobre el particular es muy clara en el sentido de que las garantías que en ella se recogen van dirigidas exclusivamente a garantizar la estabilidad en el empleo, como puede apreciarse en el art. 3 de las sucesivas Directivas promulgadas sobre el particular -- Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 Feb. 1977, Directiva 98/CE del Consejo, de 29 Jun. 1998, y Directiva 2001/23 del Consejo, de 12 Mar. 2001--.

A favor del segundo criterio juegan los siguientes factores: 1) Que la literalidad de la apostilla final del art. 44.1 ET no contiene distinción alguna respecto de trabajadores anteriores o posteriores; 2) Que una interpretación que sólo refiera aquella garantía a los trabajadores cedidos hace inoperante el párrafo final del precepto, en una interpretación conjunta de la normativa general existente en materia de sucesores en nuestro Derecho; 3) El hecho de que las Directivas Comunitarias no prevean esta responsabilidad al margen de la sucesión no impide interpretar que el legislador español la haya establecido por las siguientes razones: a) Porque la norma española es anterior al ingreso de España en la Unión Europea y por lo tanto independiente de lo que en aquella normativa se dijera; b) Porque dicha circunstancia prueba que el art. 44 no constituye transposición de ninguna directiva y permite al intérprete liberarse de la obligación de interpretar el Derecho nacional de conformidad con el Derecho europeo; y c) Porque, en cualquier caso, las Directivas Comunitarias citadas no impiden sino que facultan expresamente a los Estados

miembros «a adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores», como expresamente se contiene en el art. 7 de cada una de las citadas, y por ello no sería contrario al Derecho comunitario que el Derecho español estableciera una garantía de responsabilidad añadida a la de la sucesión que dicha normativa recoge.

3. En cualquier caso, lo que en estos autos se ha discutido no es si se ha producido la sustitución de una empresa por otra con todos los efectos derivados de la sucesión --pues se parte de la realidad de una venta judicial que produjo los efectos propios de una sucesión--, ni si el trabajador reclamante tiene derecho a pasar de la empresa anterior a la nueva después de extinguido su contrato de trabajo --pues se parte de la base de que la relación laboral entre demandante y empresa cedente se extinguió antes de la transmisión--. Lo que aquí se discute, como antes se indicó, es si el art. 41.1 ET permite ser interpretado en el sentido de entender que de la transmisión de empresas se deriva una responsabilidad solidaria de ambas con respecto a las deudas laborales preexistentes a la transmisión respecto de un trabajador no cedido. Se trata en definitiva de un problema relacionado con los efectos de una sucesión empresarial, no de si hubo o no sucesión.

4. El precepto que ahora comentamos tuvo su antecedente en el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 --la L 21 Nov. 1931 que le antecedió no contenía previsión subrogativa alguna-- y, a pesar de que en él sólo se disponía que el contrato de trabajo no terminaría por cesión, traspaso o venta de la industria y que en tales casos quedaba «el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior», sin el añadido posterior de la responsabilidad solidaria que ahora comentamos, la doctrina jurisprudencial entendió que en esa previsión sobre subrogación quedaban incluidas también las deudas anteriores de la empresa con todos sus trabajadores, aun los no cedidos, cual puede apreciarse en sentencias del antiguo TCT de 22 May. 1967, 16 Dic. 1967 o 16 Nov. 1981.

El ET en el art. 44.1, recogió y mejoró la redacción de aquel precepto de la Ley al que añadió la coletilla final comprensiva del deber de informar a los representantes de los trabajadores y de la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario respecto durante tres años, que es el que ahora contemplamos; y la doctrina de esta Sala siguió entendiendo que la responsabilidad a que dicho precepto se refería incluía la del empresario anterior respecto de los trabajadores con los que ya había extinguido la relación como puede apreciarse en las TS SS de 30 Jun. y 22 Nov. 1988, al aceptar ambas la responsabilidad solidaria de las dos empresas respecto de indemnizaciones por despidos producidos con anterioridad a la transmisión --al igual que ya lo había entendido así el antiguo Tribunal Central de Trabajo (por todas TCT S 2 Sep. 1986)--.

Siguiendo la evolución histórica de dicho precepto, la reforma introducida por la L 12/2001, de 9 Jun., lo que ha hecho es extraer el principio de responsabilidad solidaria del ap. 1 del art. 44 para situarlo con carácter independiente en el ap. 3 de dicho precepto, y ha sacado igualmente de dicho apartado el deber de comunicación a los representantes de los trabajadores para situarlo en los aps. 6 y ss. del mismo, tratando por primera vez con total independencia el principio de subrogación --apartado 1-- la exigencia de responsabilidad solidaria, y el deber de notificación que antes figuraban en el mismo apartado. Con lo cual ha ayudado a despejar las dudas interpretativas que hasta ahora pudieran existir, a favor de la segunda de las tesis antes indicadas, puesto que ha hecho desaparecer las dos razones en las que podía fundarse una interpretación reduccionista de las previsiones de aquel precepto, según lo indicado al contemplar los dos posibles

criterios de interpretación del precepto.

5. El indicado criterio interpretativo no tiene su base exclusivamente en la evolución histórica en la redacción del precepto y en la interpretación hecha por la jurisprudencia, sino que viene avalada por otros criterios hermenéuticos como los siguientes: a) Desde una interpretación meramente literal del apartado en cuestión es perfectamente posible deducir que lo que el legislador quiso establecer fue no sólo la garantía de la subrogación, sino también la garantía de la responsabilidad solidaria de ambos empresarios sobre deudas laborales del cedente sin distinguir entre anteriores y posteriores, puesto que en términos jurídicos subrogarse no es otra cosa que colocarse uno en el lugar del otro, tanto en la titularidad de los derechos que éste tuviera como en relación con sus obligaciones; b) Desde un criterio de interpretación lógico y sistemático se llega a la misma conclusión, puesto que el apartado final del precepto al referirse sólo a las transmisiones inter vivos, lo que está haciendo es equiparar esta modalidad de sucesión a lo que ya está previsto en el CC para la sucesión mortis causa, pues la responsabilidad de los herederos en caso de transmisiones por causa de muerte ya está garantizada por las normas generales en materia de sucesión a salvo la aceptación de la herencia «a beneficio de inventario» --arts. 659 y ss. del CC--, y si contiene aquella concreción es porque en nuestro CC no existe esa misma previsión de responsabilidad por transmisiones derivadas de actos inter vivos, como sin embargo sí que existe en el Código de Comercio alemán o en el Código Civil italiano, a los que el art. 44 ET se acomodaría en esta interpretación que defendemos; c) La responsabilidad solidaria de que aquí se trata no significa que el sucesor deba responder por unas deudas ajenas sin más, sino que responderá sin perjuicio de poder reclamarlas del verdadero deudor, constituyendo tal previsión de solidaridad una garantía de seguridad jurídica tanto a favor de los trabajadores frente a posibles transmisiones fraudulentas llevadas a cabo en su perjuicio y en ocasiones sin su consentimiento como a favor de los empresarios responsables si se tiene en cuenta que esta responsabilidad además de solidaria no es ilimitada en el tiempo, sino que sólo se mantiene viva durante tres años a contar de la transmisión, cual ha entendido no sólo esta Sala --TS S 30 Jun. 1988--, sino también la Sala 3.ª de este mismo Tribunal --TS 3.ª S 28 Nov. 1997--. Se trata de considerar, en una interpretación finalista de esta previsión legal, que estamos ante una cláusula anti fraude que, por otra parte, ha sido aceptada tradicionalmente como tal no sólo por la doctrina jurisprudencial antes citada, sino por la propia doctrina mercantilista, pues no cabe olvidar que una empresa tiene el precio que resulta de restar a los activos las deudas que pudiera tener, por lo que no es congruente con la lógica del mercado aceptar la compraventa de empresas sin el cómputo de las deudas preexistentes, en este caso las deudas laborales.

6. A la vista de tales antecedentes y consecuentes, esta Sala considera que la interpretación que procede hacer del precepto cuestionado ha de ser la misma que ya fue tradicional en nuestro Derecho histórico, o sea, la que entiende que el legislador español, yendo más allá del comunitario, ha establecido que en caso de sucesión empresarial no sólo se produce la subrogación de la nueva en los derechos y obligaciones del anterior respecto de los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar.

Tercero: De los anteriores argumentos se desprende que la doctrina adecuada a las previsiones del precepto estudiado son las que se contienen en la sentencia de contraste, lo que conduce a casar y anular la sentencia recurrida por ser contraria a Derecho; debiendo resolverse el debate de suplicación en los términos adecuados a dicha interpretación doctrinal de conformidad con lo previsto en el art. 226 LPL y sin costas por

gozar el recurrente del beneficio de justicia gratuita.

Fallamos

Miguel Angel L. G. contra la S 23 Jul. 2001, dictada por la Sala de lo Social del TSJ Murcia, en recurso de suplicación núm. 697/2001, la que casamos y anulamos; y, resolviendo en trámite de suplicación el recurso de tal naturaleza interpuesto por la representación del demandado contra el A 22 Mar. 2001 dictado en ejecución de sentencia por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Murcia, debemos revocar y revocamos dicha resolución para estimar como estimamos la pretensión formulada por dicho demandante en la indicada ejecutoria y condenar por ello a la empresa New Capital 2000, S.L., en solidaridad con la empresa demandada y condenada por la sentencia que se estaba ejecutando, al pago de las cantidades que a dicho demandante se le adeudan como indemnización por despido, con los intereses y costas que de ello deriven. Sin condena en costas a ninguna de las partes respecto de las causadas en este recurso.

Lo pronunciamos, mandamos y firmamos.-- Sr. Gil Suárez.-- Sr. Desdentado Bonete.-- Sr. Varela Autrán.-- Sr. Fuentes López.-- Sr. Martín Valverde.-- Sr. Iglesias Cabero.-- Sr. Martínez Garrido.-- Sr. Botana López.-- Sr. Moliner Tamborero.-- Sr. García Sánchez.-- Sr. Samper Jua

[Ir a inicio](#)

**Fundación Laboral de la Construcción. Legitimación activa.  
Cuotas empresariales. Prescripción: de cinco años. Recargo.  
Convenio recaudatorio con la TGSS**

**Sentencia TSJ de Madrid de 29 de abril de 2003  
PONENTE: Ilmo. Sr. MARTÍNEZ CALLEJA  
AL 1156/03**

FUNDAMENTOS DE DERECHO

recurso de suplicación contra la sentencia que le condenó a abonar la cantidad de 5.110,50 euros a la empresa demandante, Fundación Laboral de la Construcción.

En el primero de los motivos, se denuncia infracción de lo dispuesto en el art. 59 del ET en

CC relativo al fraude de ley; en relación con el Convenio Colectivo de la Construcción; en relación con Convenio de 12 Jul. 1993 (BOE de 22 Sep.) suscrito entre la Fundación Laboral

de la Construcción y la TGSS; en relación con el art. 4 y 104 y cc. del RD 1637/1995 de 6 Oct. por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación; en relación con el RDL 1/1994 de 20 Jun. por el que se regula la Ley General de Seguridad Social (modificado por el RD 2032/1998).

**El plazo de prescripción aplicable, no es el señalado en el art. 59 del ET, porque el plazo de un año que allí se establece, es para las acciones derivadas de contrato de trabajo, y queda claro que en este caso, no hay contrato de trabajo, entre una empresa y un trabajador, sino una relación nacida de Convenio Colectivo entre una Fundación y una empresa dedicada a la construcción.**

**El plazo aplicable de prescripción es o bien el de cinco años, establecido en el art. 1966.3 del CC, o bien como parece más apropiado el del mismo período de tiempo, establecido en el art. 45 núm. 10 del Reglamento General de Recaudación de los recursos de sistema de Seguridad Social, que también establece ese plazo de cinco años, «... a la obligación de pago de los conceptos de recaudación conjunta, con las cuotas y a los recargos sobre unos y otros», y esa obligación de pago de los conceptos de recaudación conjunta, nació del convenio suscrito el 12 Jul. 1993 (BO 22/9) entre la demandante, Fundación Laboral de la Construcción y la TGSS.**

No habiendo por tanto prescrito la acción, se rechaza ese primer motivo.

En el segundo motivo, se consideran infringidos el art. 18 y ss. de la LSS y Reglamento General de Recaudación; art. 2 de la LPL; disp. adic. 6 de la L 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se produce las excepciones procesales, en primer lugar, de falta de legitimación activa en la persona del demandante y/o litisconsorcio activo necesario en la persona de la TGSS y, en segundo lugar, error en el procedimiento.

**La competencia de esta Orden jurisdiccional social, para conocer de la demanda, nace de la disposición adicional del Convenio General del sector de la Construcción de fecha 4 May. 1992, en el cual se estableció que la financiación de la Fundación Laboral se produciría fundamentalmente, mediante aportaciones de Administraciones Públicas, mas una aportación complementaria, de carácter obligatorio a cargo de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del indicado Convenio General, y de lo expresamente dispuesto en el art. 2.º letra d) de la LPL, que obliga a los órganos jurisdiccionales a conocer de las cuestiones litigiosas referentes a las Fundaciones Laborales, cuando versen sobre obligaciones específicas, y derechos de carácter patrimonial, relacionados con sus fines y obligaciones.**

No hay incompetencia, pues la Fundación Laboral, tiene reconocido su derecho a percibir esas aportaciones complementarias, por Convenio Colectivo, y en virtud de lo dispuesto, en el art. 2 letra D) de la LPL, ni falta de legitimación activa, no pudiendo existir tampoco «litisconsorcio activo necesario, en la persona de la TGSS», pues a la recurrente, no se le reclaman cuotas de la Seguridad Social.

Finalmente en el tercero y último de los motivos, se niega el recargo del 20%, «por vulnerar los preceptos legales, que anteriormente se han señalado, y que damos por reproducidos a efectos de brevedad».

Tampoco puede prosperar este motivo, pues **el recargo se encuentra regulado en el**

Se

[Ir a inicio](#)

**Despido disciplinario: prueba obtenida mediante acceso a los datos personales obtenidos del ordenador del trabajador.  
n de la carta de despido una vez transcurridos veinte días desde la inicial: efectos. Ley 45/2002: ofrecimiento**

**interpretación**

**Sentencia JS nº 3 de Barcelona de mayo de 2003**

**Ilma. Sra. Serna Calvo**

Barcelona a de mayo de dos mil tres

Barcelona, he visto las actuaciones promovidas por JOSEP frente a C..., sobre despido y he adoptado la siguiente decisión

#### HECHOS PROBADOS

**1º.** El demandante Josep acredita una antigüedad en la empresa demandada de 1 de abril de 2000, ostenta la categoría profesional de Director, Delegado de Servicios Informáticos de la delegación de Barcelona. El salario fijo percibido por el actor es de 6.010,12 euros mensuales, con inclusión de la parte proporcional de pagas extras. (folios 66 a 98)

**2º.** La retribución pactada entre empresa y trabajador era de un fijo y un variable en función de los objetivos alcanzados anualmente. El demandante en los años 2000 y 2001 percibió por cumplimiento de objetivos una cantidad en concepto de salario variable, y que en el año 2001 fue de 2.373.047 pesetas (testifical y documental obrante en folios 98,99 y 100).

**3º.** Durante el año 2002 el demandante y el resto de los trabajadores de la Delegación de Barcelona no percibieron el salario variable al no alcanzarse el nive

(testifical y documental obrante en folios 226 a 266).

**4º.** En el mes de diciembre de 2002 al demandante se le retiró por parte de la empresa la tarjeta Visa de la empresa demandada que el actor utilizaba, cursando la correspondiente orden de anulación al Banco Sabadell. (interrogatorio de la empresa, testifical y documental folio 69)

**5º.** El trabajador demandante utilizaba para su prestación de servicios el vehículo BMW, placa E, que la empresa tenía en contrato de leasing. Por la dirección de la empresa en el mes de enero se le requiere para que devuelva el automóvil a la empresa para uso de los empleados y el 17 de enero de 2003 la empresa C... a través del actor, comunicó a la aseguradora del vehículo que desde esa fecha el conductor del vehículo no era el Sr. ... (interrogatorio del legal representante de la empresa y documento obrante en folio 112).

**6º.** El 4 de febrero de 2003 el director financiero remite al actor correo electrónico solicitándole la devolución del ordenador portátil propiedad de la empresa. El 6 de febrero de 2003 y mediante telegrama remitido al domicilio del actor se le requiere de nuevo a éste que haga entrega del ordenador portátil en la reunión que tendrá con el director general de la empresa en el domicilio social de Madrid. (folios 288 y 287 y testifical)

**7º.** La empresa demandada a través de su director financiero, Fermín, el 6 de febrero de 2003 comunica al actor que el 7 de febrero de 2003 tiene una reunión con el director general en las oficinas de la empresa en Madrid (folio 114, interrogatorio del legal representante de la empresa y testifical del Sr.).

**8º.** El 7 de febrero el trabajador y el director general de la empresa Sr. Víctor .... mantuvieron una reunión en la que debatieron sobre temas profesionales de la sucursal de Barcelona, acordando que la solución era la baja del demandante en la empresa. A tal efecto, pactaron que la empresa le abonaría una indemnización de 45 días por año, iniciando la empresa gestiones administrativas para formalizar el despido mediante la entrega de una carta de despido. (interrogatorio del legal representante de la empresa).

**9º.** En esa misma fecha se le hace entrega al demandante documento de fecha 7 de febrero de 2003 firmado por el Director Financiero –obrante en folios 115 y 166- cuyo contenido se da aquí por reproducido, así como documentos anexos de carta de despido, más liquidación de saldo y finiquito y certificado de empresa a efectos de prestaciones del INEM. (folios 117 y 118). En el documento de acuerdos sobre el despido, consta que éste ha sido comunicado al actor el 7 de febrero de 2003 y que la empresa C... reconoce la improcedencia del despido y ofrece al actor el abono de la cantidad total de 21.452,40 euros.

**10º.** El demandante el 11 de febrero de 2003 entrega al director financiero el teléfono móvil, modelo Nokia con número 659939019 y un "ordenador portátil marca DELL modelo Inspiron 5000, firmando la empresa un documento de recepción. En dicho documento de recepción consta la siguiente frase manuscrita : "pendiente material y situación de éste: Fermín...". (documento obrante en folios 119 y 290 y testifical de Fermín ... ).

**11º.** El 11 de febrero de 2003 la empresa entrega al actor carta de despido con el siguiente texto:

*“En las últimas semanas, tanto durante el mes de enero como el 3 y 6 de febrero del 2003, venimos requiriéndole verbalmente, desde las oficinas de Barcelona y el día 7 en las oficinas de Madrid; y asimismo, por escrito, mediante correo electrónico de fecha 4/02/03 y telegrama de 7/02/03, la devolución de un ordenador portátil propiedad de Cálculo, S.A para el uso indistinto de los empleados de la oficina de Barcelona y del que injustificadamente, en contra de nuestros requerimientos, está usted realizando en uso exclusivo.*

*A pesar de nuestra insistencia a que proceda a la devolución del mismo para su utilización también por otros empleados, usted viene desatendiendo reiteradamente las instrucciones recibidas desde la dirección de la compañía con relación al uso del material de la empresa, lo que supone una injustificada, consciente y grave falta de desobediencia frente a las órdenes de sus superiores.*

*Aún más, su conducta consistente en la apropiación de materiales de la empresa sin justificación para ello en contra de las órdenes de sus superiores, supone además de la transgresión de la buena fe contractual y de la confianza depositada en usted.*

*Esta grave, reiterada y voluntaria actitud nos obligan a comunicarle su despido con efectos del día de hoy, conforme a lo prevenido en el artículo 54.2b) del Estatuto de los Trabajadores.*

*Sirva la presente como nuevo requerimiento para que devuelva el ordenador portátil propiedad de C...o, S.A. a su titular que, más allá de la grave falta en materia laboral, desde este momento puede ser constitutivo de un delito de apropiación indebida tipificado en el artículo 252 del Código Penal.*

*Tiene a su disposición, desde este momento, la correspondiente liquidación.” (folios 271 y 272).*

**12º.** Por el demandante no se aceptan las cantidades ofertadas en el escrito de 7 de febrero de 2003, por lo que el 12 de febrero de 2003 el empresario demandado presenta escrito ante el Juzgado Decano de los de Barcelona, número de entrada 406, en el que manifiesta que el día 11 de febrero la empresa había procedido a despedir al trabajador Josep y que *“ a fin de evitar el devengo de los salarios de tramitación y de conformidad con el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa la que represento reconoce la improcedencia del despido de dicho trabajador”*. Asimismo, manifiesta que ha procedido a *“ingresar en la cuenta de consignaciones de la Delegación del Decanato la cantidad de veintinueve mil ochocientos sesenta y dos euros con cincuenta y cuatro céntimos, en concepto de liquidación por despido a disposición del citado trabajador”*. (testifical y diligencia para mejor proveer folio 1033)

La referida cantidad de 29.862,54 euros fue ingresada por la empresa demandada en la entidad bancaria Banesto cuenta nº ..... (folio 1034 diligencia para mejor proveer)

No consta que por la empresa demandada se notificara al trabajador demandante la puesta a disposición de esta cantidad.

**13º.** Frente a dicho despido el demandante interpone papeleta de conciliación ante el

S.C.I del Departament de Treball el 21 de febrero de 2003. En el acto de conciliación administrativa celebrado el 12 de marzo de 2003 la empresa demandada "se opone a la demanda, manifestando lo que se dice en el anexo nº 1 que se une al acta formando parte integrante de la misma". Dicho acto finalizó sin avenencia (documentos folios 12 a 19).

**14º.** El anexo nº1 de la referida acta y cuyo contenido se da aquí por totalmente reproducido, folios 13 a 19, consiste en una comunicación de fecha 12 de marzo de 2003 en el que la empresa manifiesta que procede a "...ampliar la carta de despido que se le entregó el pasado 11 de febrero de 2003, a fin de detallarle los hechos nuevos de los que la empresa ha tenido conocimiento con posterioridad a la fecha de la anterior comunicación y que constituyen incumplimientos muy graves de sus deberes laborales sancionables con despido..". En dicha carta la empresa alega que tras la devolución del ordenador portátil el 11 de febrero de 2003 ha comprobado la existencia de incumplimientos contractuales del actor consistentes en : 1) destrucción y uso indebido de los bienes propiedad de la empresa, al haber comprobado que la información del disco duro del ordenador portátil había sido manipulada y destruida por el actor, 2) actos de competencia y concurrencia desleal, por cuanto tras la restauración del disco duro, la dirección de la empresa constató que durante los últimos meses viene llevando a cabo gravísimos actos de concurrencia.

**15º.** El mismo 12 de marzo de 2003 la empresa presenta escrito ante el Juzgado Decano de Barcelona, en el que manifiesta que "*...con posterioridad al despido efectuado del trabajador D.Josep, esta empresa ha tenido conocimiento de nuevos hechos de fundamental trascendencia para la calificación del despido operado, ante lo cual la empresa ha decidido adoptar las medidas legales oportunas, entre ellas, ampliar la carta de despido notificada al citado trabajador. En consecuencia, esta empresa a la luz de los nuevos hechos que le conducen a no reconocer la improcedencia del despido, solicita la devolución de la cantidad depositada en la cuenta de ese Decanato a favor de D. Josep, o subsidiariamente, la paralización de la puesta a disposición de la cantidad depositada a favor del trabajador despedido..*" (folios 1035,1036 de la diligencia para mejor proveer)

**16º.** Frente a la comunicación de 12 de marzo de 2003 el demandante interpuso el 28 de marzo de 2003 una nueva papeleta de conciliación ante el Servei de Conciliacions Individuals, celebrándose acto de conciliación el 16 de abril de 2003 que finalizó sin avenencia.

**17º.** Desde el inicio de la prestación de servicios en la empresa, el actor tenía a su disposición, en su calidad de delegado de Barcelona, un ordenador portátil para su uso, si bien era utilizado por otros trabajadores de la delegación para realizar presentaciones. El ordenador portátil tenía la misma clave de acceso para todos los usuarios. (interrogatorio del actor).

**18º.** El actor utilizaba el ordenador portátil con mayor frecuencia en su casa que en la oficina y desde al menos la Semana Santa del 2002 únicamente él había utilizado dicho portátil (interrogatorio del actor).

**19º.** El 6 de marzo de 2002 la empresa Cálculo, S.A entregó a la empresa Serman Computer, S.A. especializada en la reparación de ordenadores y extracción y recuperación de datos y archivos, un disco duro IBM Travelestar DARA-212000 con DP/N: HU-09964T. Dicha empresa recuperó distintos archivos existentes en uno de los diez ficheros

que se pudo recuperar del disco duro que se encontraba dañado, comunicando el 11 de marzo de 2003 a la empresa Cálculo, S.A. la situación del disco y la información obtenida (folios 291 a 293 y pericial técnica).

**20°.** El disco duro interno del portátil Dell Inspiron 5000, con número de serie JFPU0 es un IBM Dell Part Number 9964T (folio 472).

**21°.** El 18 de febrero de 2003 en las oficinas de la empresa demandada se produjo la sustracción de tres ordenadores de mesa, entre ellos el del actor, y de dinero efectivo, según denuncia presentada el mismo 18 de febrero ante Comisaría de Policía (folio 473 y testifical de Fermín). Anteriormente, el 12 de junio de 2002 se denunció ante Comisaría de Policía la sustracción de dinero en efectivo y de distintos ordenadores, entre ellos un portátil , marca DELL, modelo Inspiron 500 (folio 145)

**22°.** El trabajador demandante envía el 6 de mayo de 2002 un correo electrónico desde la cuenta de correo de Cálculo, S.A., en respuesta a copia de otro que le fue enviado por su hermano, sobre el nombre "F1 soluciones informáticas" y cuyo destinatario era Albert ..... Previamente, el mismo 6 de mayo de 2002 Albert ... envía un correo electrónico al hermano del actor Francesc , con copia a éste, en el que se dirige al actor en los siguientes términos: "Josep, quan sàpigues definitivament el nom de l'empres, fes-m'ho saber( tot i que no és imprescindible per fer el logo). (copia de los correos electrónicos en folios 500 y 501 e interrogatorio del actor)

**23°.** El objeto social de la empresa C..... lo constituye la mecanización y explotación electrónica de los sistemas administrativos de empresas, comprendiendo la prestación de servicios de estudio, análisis y programación de procesos para su tratamiento informático. (folios 642 a 656)

**24°.** La Mutua de Propietarios, S.A. es cliente de la Delegación de Barcelona de la empresa demandada Cálculo, S.A. y desde el 2001 se tiene contratada con aquélla la implantación del sistema informático, siendo el actor el responsable de las relaciones con el cliente y de analizar las incidencias que se produzcan con el mismo. (interrogatorio del legal representante de la empresa).

**25°.** La facturación de C.... S.A. a Mutua de Propietarios, S.A. representa es el cincuenta por ciento de la facturación total de la delegación. A partir del mes de agosto de 2002 el cliente Mutua de Propietarios deja de abonar las facturas por los servicios realizados y el 3 de octubre de 2002 se recibe la primera queja de ésta empresa por el funcionamiento del servicio que le presta Cálculo, S.A. (interrogatorio del legal representante de la empresa y testifical)

**26°.** Por parte de la demandada C....., S.A. se interpuso ante el Juzgado de Primera Instancia el 13 de febrero e 2003 demanda contra Mutua de Propietarios, S.A por impago de las obligaciones de pago derivadas de los contratos suscritos entre ambos (folios 715 a 793 y folios 140 a 143).

**27°.** C....., S.A. ha despedido en el mes de febrero de 2003 a otro técnico de la delegación de Barcelona y otro trabajador ha causado baja (interrogatorio del legal representante de la empresa)

**28°.** Desde el 8 de abril de 2003 el trabajador demandante presta servicios en otra

empresa denominada Ibermática, S.A. (interrogatorio del actor).

**29º.** El actor no ostenta ni ha ostentado en el último año cargo sindical ni de representación alguno.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, se pone de manifiesto que los hechos declarados probados se han deducido de la valoración conjunta de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica, y con cada uno de los elementos de convicción a los que se ha hecho referencia en los distintos apartados para una mejor identificación de aquellos.

Varias son las cuestiones que deben valorarse sobre los medios de prueba aportados: de un lado, los documentos aportados en folios 794 a 1.028, en folios 291 a 471, y 501 a 503 a los cuales no pueden ser considerados como elemento de convicción por los siguientes motivos:

La empresa aporta un informe de detective el cual ni siquiera ha sido objeto de ratificación o de reconocimiento por la persona que confeccionó el mismo. (folios 794 a 1028) y que incluso contiene elementos obtenidos del correo electrónico del trabajador demandante

De otro lado, los otros documentos aportados por la empresa como documentos obtenidos en un disco duro de un ordenador portátil (folios 291 a 471, parcialmente reproducidos en el informe de detective) no pueden darse como válidos por cuanto, de un lado, no ha quedado acreditado que el disco duro del cual se obtuviera dicha información se corresponde con aquél que tenía el ordenador portátil que el trabajador devolvió el 11 de febrero de 2003 con motivo de su despido. Así, el ordenador entregado al actor y que éste devuelve no resulta identificado por su número de serie y su identificador del disco duro, sino que sólo se consigna la marca y modelo del ordenador portátil; en cambio, la empresa entrega a la empresa especializada en recuperación de archivos un disco duro, debidamente identificado con dichos parámetros, pero sin que ello certifique que ese disco duro corresponda con el ordenador portátil entregado por el trabajador, más cuando ha quedado acreditado que la empresa tenía otros ordenadores portátiles en el centro de trabajo de Barcelona(según denuncia a comisaría del mes de junio donde se pone de manifiesto la sustracción de un ordenador portátil de la misma marca que la del actor). Tampoco pues cabe admitir la certificación aportada por la empresa en el folio 472 que sólo certifica que uno de los portátiles Dell Inspiron 5000 con número de serie JFPUO su disco duro es un IBM Dell Part Number 9964T, sin que se identifique qué ese número de serie corresponde con el ordenador portátil que el trabajador entrega a la empresa el 11 de febrero de 2003 (folio 119 y 290)

Por otra parte, no se ha efectuado prueba alguna en el acto del juicio por parte de la empresa dirigida al reconocimiento de los documentos supuestamente obtenidos del disco duro del referido ordenador portátil y que según la empresa el autor de los mismos era el trabajador demandante.

Pero es que aún en el supuesto de reconocimiento de los mismos, como es el relativo a

dos correos electrónicos por parte del demandante (hecho 22º folios 500 y 501), enviados y recibidos por el actor en la cuenta de correo de la empresa, la obtención de dicha prueba por parte de la demandada constituye una vulneración del secreto de las comunicaciones, al constituir el correo electrónico un acto de comunicación de los recogidos en el artículo 18.3 de la Constitución, y tal como señala la doctrina del Tribunal Constitucional ese derecho fundamental al secreto de las comunicaciones posee un carácter formal, en el sentido de que su tutela es independiente del contenido material incluido en el mensaje (Sentencia Tribunal Constitucional 114/1984, de 29 de noviembre, 34/1996, de 11 de marzo, y 127/1996, de 9 de julio). El derecho al secreto de las comunicaciones, a pesar del carácter instrumental con el derecho a la intimidad, constituye un derecho autónomo y diferenciado de aquél, siendo ilegítima la interceptación del correo electrónico del trabajador por parte del empresario sin autorización del interesado o autorización judicial, salvo en determinados supuestos en los que la restricción del derecho fundamental sea proporcional al fin que se persigue. Esa proporcionalidad no queda acreditada por parte de la empresa quién sin considerar los derechos fundamentales del demandante aporta copia de los correos electrónicos de carácter personal recibidos y enviados por el demandante, sin efectuar una mínima prueba sobre el fundamento y la causa legítima de esa intromisión en el derecho a las comunicaciones del trabajador, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dicha prueba no puede ser objeto de consideración. Se debe señalar finalmente que la intromisión en las comunicaciones del trabajador se realizan por la empresa en momento posterior al despido del trabajador, y accediendo a la cuenta de correo del demandante el 18 de febrero de 2003 (según se desprende de la impresión de los correos electrónicos que obra en los folios 800 a 802 en las que aparece esa fecha como fecha de modificación del correo), sin que quepa considerar la extinción contractual previa del contrato de trabajo del demandante como elemento que justifique la intromisión de ese derecho fundamental del mismo.

Se ha valorar también el hecho que la supuesta obtención de las pruebas del disco duro del ordenador portátil del demandante, así como en la apertura de sus correos electrónicos se efectuó por la empresa sin adoptar cautela alguna establecida en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, y sin preservar el derecho a la dignidad del trabajador del artículo 20.3 del ET.

**SEGUNDO.** En primer lugar procede analizar las dos comunicaciones de despido, remitidas por la empresa al demandante en fechas 11 de febrero y 12 de marzo de 2003, debiendo dilucidar si, tal como sostiene la empresa demandada, la segunda de las comunicaciones constituye una ampliación del despido de 11 de febrero con hechos nuevos que son conocidos con posterioridad, sin que dicha ampliación pueda ser calificada como subsanación del despido inicial, lo que conllevaría el examen de la concurrencia de los incumplimientos imputados en ambas comunicaciones. Por el contrario, el demandante sostiene que nos encontramos ante un nuevo despido con hechos ajenos al primero de los despidos, por lo que no procede entrar a conocer del mismo al no haberse producido la readmisión del trabajador y el consiguiente abono de los salarios de tramitación.

Para resolver dicha cuestión se deben analizar ambas cartas de despido y en relación a las mismas efectuar las siguientes consideraciones:

1º La primera carta que se le entrega al demandante, se le imputa un incumplimiento consistente en la no devolución de forma injustificada del ordenador portátil que le había sido solicitado por la empresa en distintas fechas del mes de febrero, lo que califica a la empresa como "desobediencia frente a las órdenes de sus superiores" y apropiación de

materiales de la empresa sin justificación, lo que supone "transgresión de la buena fe contractual y de la confianza depositada", por lo que se procede a su despido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54.2 b) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el fundamento legal para proceder al despido es "la indisciplina o desobediencia en el trabajo", del apartado b) del artículo 54.2, si bien la empresa añade que también la apropiación de materiales de la empresa sin justificación, constituye una transgresión de la buena fe contractual y de la confianza, causa de despido ésta enumerada en el apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

2º. En la segunda de las cartas, entregada al demandante el 12 de marzo de 2003, se le imputan hechos nuevos que la empresa manifiesta que ha conocido con posterioridad a la entrega de la primera de las cartas. En el segundo de los párrafos de esta última comunicación se expresa de forma clara por la empresa que la causa del despido inicial de 11 de febrero de 2003 fue la de "indisciplina y desobediencia en el trabajo" al negarse a devolver el ordenador portátil. A estos hechos anteriores se le añaden unos nuevos hechos que la empresa califica como "constitutivos de infracciones muy graves, por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo" (último párrafo de la primera hoja de la carta de despido). El primero de ellos es la "*destrucción y uso indebido de bienes propiedad de la empresa*", al haber comprobado tras la devolución del ordenador portátil que la información contenida en el mismo había desaparecido y que era necesario para su uso. El segundo de los incumplimientos imputados es la realización de "actos de competencia y concurrencia desleal" al haber comprobado, tras el informe pericial que se elaboró del estado del disco duro del ordenador, que el trabajador demandante intentó captar un cliente de la empresa y que estaba planificando y proyectando la constitución de una empresa competidora de la demandante con el objeto de prestar los servicios que había ofertado a ese cliente. Tales hechos son calificados en la nueva carta como infracciones graves conforme a lo previsto en el artículo 54.2 b) y 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

3º. En la reunión que mantienen el director general de la empresa y el actor el 7 de diciembre de 2003 ambos pactan que el trabajador causaría baja de la empresa y se acuerda el abono de una indemnización de 45 días por año, reconociendo la empresa la improcedencia del despido en el documento que entrega firmado por el director financiero de la empresa –folios 115 y 116- para su firma posterior por el actor, y la carta de despido que se le entrega el día 11 de febrero de 2003 consiste en una mera formalidad del acuerdo alcanzado de extinción contractual.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador debiendo figurar en dicha comunicación los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. A tenor de lo expuesto, la carta de despido deberá expresar, identificar y calificar una causa de despido, exigiéndose jurisprudencialmente que la expresión de los hechos contenidos en la carta deben ser los suficientemente claros y amplios para no generar indefensión al trabajador despedido. De otra parte, el artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma por la Ley 11/1994, permite convalidar el despido realizado sin cumplir las formalidades exigidas en el apartado 1), exigiendo que dicha subsanación tendrá la consideración de nuevo despido y sólo cabrá efectuarlo en el plazo de 20 días a contar desde el siguiente del primer despido, precisando abonar al trabajador los salarios de tramitación y la obligación de dar de alta

Cuando han transcurrido 23 días desde el primer despido la empresa entrega una nueva carta al demandante en el que se le imputan nuevos y distintos incumplimientos que no

guardan relación alguna con los hechos contenidos en la primera carta, calificando los nuevos hechos como ampliación del primero de los despidos. El Tribunal Supremo en sentencias de 17 de septiembre de 1990 y de 18 de abril de 1984, si bien dictadas con anterioridad a la reforma del artículo 55 por la Ley 11/1994, ha admitido la ampliación de la carta de despido por una segunda cuando "...b) ésta no entraña la imputación de hechos que no estuvieran contenidos en la primera, sino tan sólo explicitación de los mismos por sus puntuales circunstancias, que ella conocía, c) que, como se ha dicho su demanda inicial y su actuación en el juicio se encaminan a contradecir la segunda carta; y d) que..la doctrina de esta Sala ha aceptado la duplicidad de cartas cuando la segunda fue conocida antes de formulada la demanda y no constituye sino corroboración de la primera.." (fundamento jurídico sexto). La aplicación de la doctrina expuesta al presente procedimiento debe llevar a las siguientes consideraciones: a) si bien la entrega de la segunda carta al actor se realiza con carácter previo a la presentación de la demanda de despido ante el Juzgado de lo Social y éste hecho permite al demandante contradecir los términos de la carta sin que por ello acepte que se está ante el mismo despido, lo cierto es que, se tratan hechos totalmente nuevos no contenidos en la primera carta y con fundamentos jurídicos basados en incumplimientos distintos, b) esta última comunicación no constituye corroboración de los mismos hechos contenidos en la primera, sino que son independientes de aquellos, sin que las pruebas sobre las que la empresa sostiene los hechos de la nueva comunicación no pueden ser aceptadas por haberse obtenido con violación de los derechos fundamentales del demandante y sin adoptar garantía o cautela que permita concluir que dichos hechos sólo se hubieran conocido con posterioridad al despido de 11 de febrero de 2003 y c) la interpretación judicial que limitaba la comunicación a la fecha de la presentación de la demanda es anterior a la modificación del artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores que en la línea de la referida interpretación judicial limita la subsanación de la forma escrita o ampliación de hechos a un plazo de 20 días contados desde el primer despido.

Sostener pues la interpretación de la parte demandada resultaría contrario a lo dispuesto en el propio artículo 55.2 que permite realizar un nuevo despido en el que se cumpliesen los requisitos omitidos en el anterior, siempre que se haga en el plazo de veinte días , a contar desde el siguiente al primer despido. La inobservancia a la que se refiere el artículo 55.2 no se limita a la de la forma escrita, sino que dicho precepto menciona la expresión "inobservando lo establecido en el apartado anterior" que incluye tanto la forma escrita, la fecha y "los hechos que lo motivan", sin que exista limitación alguna sobre si estos hechos son los mismos de la primera carta u otros nuevos. Ese límite temporal de veinte días es acorde con la voluntad del legislador de poner un límite a la fecha en la cual se le pueden imputar al trabajador hechos nuevos, iguales o distintos a los contenidos en el primer despido, lo cual es compatible con la posterior comunicación de un nuevo despido por hechos conocidos tras el primer despido y en el supuesto de que éste fuera declarado improcedente y la empresa optara por la readmisión. Una interpretación distinta, conforme la tesis empresarial, llevaría al absurdo de limitar sólo la subsanación de cuestiones tales como la forma escrita o especificación de los hechos motivadores del despido, y no la de imputación de hechos totalmente ajenos al primer despido, cuando el empresario tenga conocimiento de ellos. De otra parte, un despido declarado en sede judicial como improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma en el que el empresario haya optado por la readmisión, cabe efectuar, de conformidad con las previsiones del artículo 110.4 de la Ley de Procedimiento Laboral, un nuevo despido dentro de los siete días desde la notificación de la sentencia, no constituyendo una subsanación del despido inicial, sino un nuevo despido.

Por todo lo expuesto, debemos concluir que la decisión extintiva sobre la que procede

entrar a conocer judicialmente en el presente proceso es la de la comunicación de 11 de febrero de 2003, sin resulte posible conocer sobre los hechos de la segunda comunicación entregada en el acto de conciliación administrativa y cuando ya han transcurrido más de veinte días desde el primer despido. Pero es que, de forma subsidiaria, aún en el supuesto que se estimara como válida la interpretación empresarial de que es posible ampliar el despido con hechos nuevos antes de la presentación de la demanda judicial y transcurridos esos veinte días, resulta imposible a esta juzgadora conocer sobre los hechos imputados en la segunda carta de despido de 12 de marzo de 2003, de un lado, por a la nulidad de la prueba obtenida consistente en los correos electrónicos del demandante aportados y ,de otra parte, ante la imposibilidad de considerar el resto de la prueba documental aportada por la demandada sobre el supuesto contenido del disco duro del ordenador portátil usado por el demandante, al no haber acreditado que dicha información, extremos éstos sobre los cuales se ha hecho referencia en el fundamento jurídico primero.

**TERCERO.** Resuelta la cuestión precedente y en atención al reconocimiento empresarial expreso de la improcedencia del despido, tanto en el documento que se le entrega al actor el día 7 de febrero de 2003, firmado por la empresa, como en el escrito presentado ante el Juzgado Decano de los de Barcelona el 12 de febrero, en el que la empresa reconoce la improcedencia del despido e ingresa la cuantía de la indemnización por despido y la liquidación, debe valorarse si cabe dejar sin efecto de forma unilateral por parte del empresario la declaración de improcedencia realizada por el mismo del despido comunicado al actor el 11 de febrero de 2003.

La nueva redacción del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores dada por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, dispone que en el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, "el contrato de trabajo se extenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

La demandada en la reunión que mantuvo con el actor en el centro de trabajo de Madrid el 7 de febrero de 2003 le reconoció la improcedencia del despido y le ofreció el abono de la indemnización de 45 días por año, oferta ésta que se ratifica en el documento que se le entrega ese mismo día firmado por la empresa y para su firma por el demandante, en el cual se reconoce la improcedencia del despido y se le ofrece el abono de la cantidad de 21.452,40 euros. Ante la no aceptación el 11 de febrero de 2003 por parte del trabajador del ofrecimiento empresarial, el 12 de febrero la empresa presenta escrito en el que, de un lado, reconoce la improcedencia del despido, y por otro, manifiesta que ha procedido a ingresar en la cuenta de consignaciones del Decanato la cantidad de 29.862,54 euros, consignación ésta que efectivamente realiza el mismo 12 día 12 de febrero. Sin embargo, el empresario no notifica al trabajador demandante, ni pone en su conocimiento el depósito de tales cantidades en el Juzgado Social, hechos éstos de los cuales se tiene conocimiento por el demandante en el acto del juicio lo que motivó que se acordara como diligencia para mejor la certificación del reconocimiento empresarial de improcedencia y del depósito de las cantidades, lo cual impidió al trabajador aceptar y recoger las cantidades depositadas a su disposición o rechazar las cantidades ofrecidas antes del acto del juicio.

Una vez efectuado el ofrecimiento, declaración de improcedencia y depósito empresarial de las cantidades correspondientes a la indemnización debe valorarse si es

posible que el empresario se retracte de dicha conducta, retirando el ofrecimiento y solicitando la devolución, por lo que se debería entrar a conocer sobre la procedencia o improcedencia de los hechos imputados en la carta de despido notificada al trabajador, o si por el contrario, no cabe retractarse de la declaración de improcedencia con los efectos legales que ello comporta. La nueva regulación del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el reconocimiento de la improcedencia, el ofrecimiento de la indemnización, el depósito judicial de la misma y la notificación de ello al trabajador, a diferencia de la anterior regulación, tiene como efecto si concurren estos requisitos y es al empresario a quién le corresponde la opción, el dar como extinguido el contrato de trabajo en la fecha del despido, efecto extintivo éste que resuelve las dudas surgidas de la regulación anterior a las modificaciones del Real Decreto-Ley 5/2002, por cuanto este proceso de reconocimiento de improcedencia y ofrecimiento de la indemnización tiene carácter constitutivo y no declarativo, por lo que no cabría la devolución empresarial del depósito realizado en su día, al haberse producido un desplazamiento patrimonial a favor del trabajador de las cantidades consignadas por la empresa.

No obstante lo anterior, en el presente procedimiento concurren parte de los requisitos: ofrecimiento de la indemnización, declaración de improcedencia y depósito de las cantidades en el Juzgado Social, si bien falta el último de los requisitos, cuál es la notificación al trabajador de la consignación judicial del importe de la indemnización. La falta de comunicación al trabajador del depósito de la indemnización a su disposición determina la imposibilidad de limitar los salarios de tramitación a la fecha del despido (o del depósito en el caso que éste se hubiera producido con posterioridad a las 48 horas siguientes al despido). Por tanto, en supuestos como el presente, en el supuesto de que se reconociera la improcedencia del despido, al faltar uno de los cuatro elementos legalmente exigidos, no tendría como efecto la exoneración empresarial del pago de salarios de tramitación.

Queda por resolver si ese reconocimiento expreso de la improcedencia del despido realizado por la empresa, tanto en el documento que entrega firmado al trabajador para su aceptación el 7 de febrero de 2003 (hecho probado 9º), como en el escrito que presenta ante el Juzgado Decano (hecho probado 12º) impide entrar a conocer sobre la concurrencia o no de las causas en las que la empresa fundamenta su decisión extintiva. La interpretación jurisprudencial mayoritaria del artículo 56.2, en su redacción anterior al reforma del Real Decreto-Ley 5/2002, sentó el criterio en base al cual, una vez reconocida por la empresa la improcedencia del despido en el acta de conciliación administrativa, sólo procedía realizar la valoración jurídica de la nulidad de la decisión extintiva empresarial alegada por el trabajador o la cuantía del salario y la fecha de antigüedad a efectos del cálculo de la indemnización ofertada por la empresa, pero sin que fuera posible valorar la concurrencia o no del incumplimiento alegado y sin que por tanto fuera factible entrar a conocer sobre la procedencia o improcedencia del despido, al existir ya ese expreso reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido.

Es por ello, que el reconocimiento de la improcedencia del despido realizado por la empresa en ambos documentos -tanto con carácter previo como posterior a la entrega de la carta de despido- impide en base a la teoría de los propios actos, que la demandada quién previamente ha reconocido expresamente el carácter de despido improcedente del cese del trabajador delimitando las posturas de las partes, pretenda que se realice una revisión jurisdiccional de los incumplimientos imputados al actor en la carta de 11 de febrero de 2003. (Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 3 de septiembre de 1998 y de 3 de abril de 2000, entre otras).

Cabe además indicar que el segundo párrafo del artículo 56.2 en la nueva regulación de la Ley 45/2002, dispone que *“cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y del despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna”*. La interpretación de este precepto no supone modificación de la doctrina anterior sobre la posibilidad de revisar la calificación del despido previamente declarado improcedente por el empresario, puesto que la declaración de improcedencia del despido a que alude se limita a los efectos sobre la condena de los salarios de tramitación y por exclusión de la declaración de nulidad del despido que el trabajador que no acepte la indemnización consignada puede postular en vía jurisdiccional, con la consiguiente reconocimiento de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido.

**CUARTO.** Con carácter subsidiario y para el supuesto de que se entendiera que el reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido no impide la revisión jurisdiccional de los incumplimientos en los que la empresa fundamenta su decisión extintiva, deben analizarse los hechos imputados en la carta de despido de 11 de febrero de 2003.

Los hechos contenidos en dicha comunicación escrita se califican como desobediencia del demandante frente a las órdenes e instrucciones recibidas de la empresa para que procediera a la devolución del ordenador portátil, propiedad de la empresa, y del cual el trabajador venía usando de forma exclusiva de forma injustificada, a pesar de que dicho equipo informático debía proceder.

Tal incumplimiento no puede ser calificado como incumplimiento grave y culpable en base a los siguientes extremos:

El trabajador en su condición de director de la delegación de Barcelona venía utilizando el ordenador portátil desde el inicio de la relación laboral, y si bien su uso era compartido ocasionalmente con otros trabajadores de la delegación, desde al menos más de nueve meses (Semana Santa de 2002) el demandante era el único trabajador que utilizaba dicho ordenador portátil.

En los meses anteriores la empresa le había requerido tanto la entrega de la tarjeta visa, como del vehículo que se le había puesto a su disposición, requerimientos estos a los que el trabajador respondió devolviendo ambos.

Sólo consta acreditado que el trabajador es requerido para la entrega del ordenador portátil en sendas comunicaciones del 4 y 6 de febrero de 2003 y que finalmente el mismo se devuelve el día 11 de febrero de 2003, cuando ya se había acordado la baja por despido del demandante y se le habían ofrecido la indemnización de 45 días por año.

El retraso de una semana en cumplir la instrucción de devolución del ordenador portátil no puede ser calificada como un incumplimiento grave y culpable de las órdenes de sus superiores, cuando, de un lado, la devolución se produce siete días después del primer requerimiento de devolución, que el retraso en la devolución del ordenador no le ocasionó a la empresa perjuicio alguno y, por último, que las imputaciones recogidas en la carta de despido fueron realizadas con la finalidad de dar forma al acuerdo extintivo alcanzado entre el director general de la empresa y el demandante en la reunión

mantenida el día 7 de febrero.

La doctrina del Tribunal Supremo, citada en sentencia de 7 de julio del 2001 del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, señala que "...para que una desobediencia en el trabajo sea susceptible de ser sancionada como despido, es necesario que se trate de un incumplimiento grave trascendente e injustificado, sin que una simple desobediencia que no encierre una actitud exageradamente indisciplinaria, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, pueda ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo (S. de 23 de enero de 1991) debiendo consistir ésta en una resistencia terminante, persistente y reiterada al cumplimiento de una orden precisa emanada de la empresa en el ejercicio de regular de sus facultades directivas con manifiesto quebranto de lo establecido en los arts. 5.c) y 20.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores (STS de 5 de noviembre de 1990), razón por la cual -y a contrario sensu- si el empleador "(...) se excede de los límites que le vienen marcados por el llamado ius variandi, el deber general de obediencia queda debilitado" (STSJ de Valencia de 1 de julio de 1999).

La aplicación de la anterior doctrina al presente procedimiento conlleva la calificación de improcedencia del despido notificado al actor mediante carta de fecha 11 de febrero de 2003, al no concurrir la causa imputada por el empresario demandado.

**QUINTO.** Por todo ello, dado que los hechos imputados al demandante no constituyen incumplimiento grave y culpable, la decisión empresarial de rescindir el contrato de trabajo mediante comunicación de despido de 11 de febrero de 2003 debe ser declarada como despido improcedente a tenor de lo dispuesto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores y con los efectos señalados en el artículo 56 del referido texto legal.

A efectos indemnizatorios los parámetros sobre los que procede el cálculo de la indemnización de 45 días es la antigüedad de 1 de abril de 2000 y el salario acreditado de 6.010,12 euros mensuales, por lo que la indemnización asciende a un total 26.294,27 euros. En cuanto a los salarios de tramitación al haberse acreditado la prestación de servicios del demandante en otra empresa desde el 8 de abril de 2003 y al no haberse cumplido con la obligación empresarial de comunicación al demandante de la consignación judicial de la indemnización por despido el 12 de febrero de 2003, en los términos exigidos por el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, tras la modificación de la Ley 45/2002, debe limitarse la condena de salarios de tramitación a los del período comprendido entre el despido y el 7 de abril de 2003.

Vistos los preceptos legales citados y las demás disposiciones aplicables

## F A L L O

Estimo la demanda interpuesta por JOSEP ... frente a Cç.... y declaro la improcedencia del despido de 11 de febrero de 2003 y condeno a la empresa demandada para que, en el plazo de cinco días contados desde la notificación de esta sentencia, opte entre:

1) la readmisión del demandante con el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión sea efectiva, salvo los salarios devengados

desde el 8 de abril de 2003

2) el pago al demandante de la indemnización de 26.294,27 euros más una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el 7 de abril de 2003.

En el supuesto de que el empresario condenado no opte en el plazo de cinco días entre la readmisión o la indemnización, se entenderá que opta por la primera.

[Ir a inicio](#)

**Nulidad del despido: comunicación extintiva sin imputación de ninguna causa legal y puesta a disposición de la indemnización.  
Derecho a la indemnidad**

**Sentencia JS nº 3 de Barcelona de julio de 2003  
Ilma. Sr. Serna Calvo**

Barcelona a de julio de dos mil tres

María del Mar Serna Calvo, Magistrada Juez del Juzgado Social número tres de Barcelona, he visto las actuaciones promovidas por LLUIS frente a C..., S.A., sobre despido y he adoptado la siguiente decisión

**HECHOS PROBADOS**

**1º.** El demandante Lluís el 2 de octubre de 1981 inició la prestación de servicios por cuenta de la empresa demandada C, S.A., dedicada a la actividad de fabricación y comercialización de instrumentos de precisión y control, con la categoría profesional de ingeniero, hasta el 9 de octubre de 1995, en que causa baja en la empresa por despido. (folios 41,42 y 53). Con anterioridad había prestado servicios en el período 1 de julio de 1980 a 30 de septiembre de 1981 por cuenta de la empresa Alberto.(folios 43 a 45)

**2º.** En el año 1995 la empresa C, S.A. cerró la división industrial en la que prestaban servicios además del actor otros doce trabajadores. A determinados trabajadores del servicio técnico de esta sociedad, servicio al que estaba adscrito el demandante, se les dio la posibilidad de incorporarse a la sociedad T, S.L. manteniéndosele las condiciones salariales que tenían con la demandada, incorporándose a la misma al menos trabajadores en igualdad de condiciones que el actor. (interrogatorio del legal

representante de la empresa y documentos obrantes en folios 195 a 203)

**3º.** El demandante y la empresa C, S.A. celebraron el 9 de octubre de 1995 acta de conciliación por despido, notificado al actor el 8 de septiembre de 1995, en la que se reconocía la improcedencia del despido del actor, abonándole la empresa la cantidad total de 6.446.230 pesetas, de las cuales 4.156.883 pesetas correspondían a la indemnización por despido y el resto a la liquidación de partes proporcionales, dándose por saldadas y finiquitada ambas partes por todo tipo de conceptos (folios 47, 48 y 49 e interrogatorio del legal representante de la demandada). La cantidad abonada en concepto de indemnización equivalía al 30 por ciento de la indemnización legal de 45 días por año que le hubiera correspondido percibir, y por carta de 29 de septiembre de 1995 de la empresa Z Alemania se le garantizaba al demandante que "...durante 2 años (hasta el 30.09.97) que recibirá los restantes 70% de la indemnización en caso que no pudiese seguir trabajando como técnico para Z..." (interrogatorio del legal representante de la empresa y carta de garantía obrante en folios 50 y 51 y cuyo contenido se da aquí por totalmente por reproducido).

**4º.** El 17 de octubre de 1995 el trabajador suscribe con la empresa T, S.L contrato de trabajo indefinido como técnico de maquinaria industrial, con la categoría de ingeniero técnico industrial, obrante en folios 14 y 15 y cuyo contenido se da aquí por reproducido, causando alta en el Régimen General de la Seguridad Social el mismo 17 de octubre de 1995.

**5º.** La sociedad T, S.L. fue constituida el 11 de octubre de 1993, por Alois y Teresa , siendo su objeto social la intermediación en operaciones de compraventa y reparación de maquinaria industrial española o extranjera. El 28 de octubre de 1999 se elevan a públicos los acuerdos de compraventa de participaciones sociales de T, S.L por la sociedad C, S.A.. El 30 de junio de 2000. se otorga la escritura pública de fusión por absorción de la sociedad T, S.L por la sociedad C, S.A. (folios 126 a 194).

**6º.** El 15 de julio de 2000 la demandada C, S.A. notifica al demandante y al resto de los trabajadores de T, S.L. que tras la absorción de ésta sociedad, ha procedido a subrogarse en las relaciones laborales de la misma, pasando los trabajadores a formar parte de la plantilla de aquélla y subrogándose en la obligaciones laborales de la anterior (folios 57,200,203). Tras esta subrogación empresarial, el demandante causa alta en el Régimen General de la Seguridad Social en la empresa demandada el 1 de julio de 2000, figurando en las hojas de salario como fecha de antigüedad la de 17 de octubre de 1995 (folios 41, 58, 65, y 89 a 101).

**7º.** El 22 de marzo de 2002 la dirección de la empresa C remite al actor carta de despido con el siguiente contenido:

*"Le comunicamos que con efecto del día 31 de marzo de 2002 queda Vd. despedido de nuestra empresa. Esta lamentable decisión ha sido tomada en cumplimiento del artículo 54.apartado 2 E del Estatuto de los Trabajadores.*

*Efectivamente, las últimas semanas hemos venido observando una constante disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de su trabajo, lo que es motivo suficiente para proceder a este despido disciplinario"*

En la misma carta consta anotación firmada por el representante de la empresa el 26 de

marzo de 2002 expresando "esta carta queda sin efecto". (carta obrante en folio 59).

**8º.** El 22 de marzo de 2002 cuando le fue entregada la carta de despido el demandante expuso al Jefe de Servicio y al Director de la empresa en Alemania que en atención a su edad de 57 años el despido le ocasionaba un gran perjuicio, dejándose sin efecto posteriormente el mismo (interrogatorio del actor).

**9º.** El demandante presentó el 20 de diciembre de 2002 ante la Secció de Conciliacions Individuals del Departament de Treball papeleta de conciliación contra la empresa reclamando un importe total de 5.751,47 euros en concepto de horas extras realizadas en el año 2001, sin que conste la celebración del acto de conciliación señalado para el 20 de enero de 2003 (folios 102 y 103).

**10º.** Las horas extras reclamadas por el demandante correspondientes al año 2001 le fueron abonadas por la empresa en la hoja de salario del mes de enero de 2003, bajo el concepto de "incentivos" y en cuantía de 5.751,47 euros. (interrogatorio del demandante y hoja de salarios obrante en folio 25). En el mes de abril de 2003 se le abonaron por la empresa bajo el concepto de incentivos la cantidad total de 11.173,07 horas correspondientes a la cuantía de las horas extras realizadas por el demandante durante los años 2002 y 2003 (interrogatorio del demandante y folios 89, 205 a 211).

**11º.** El actor realizaba una jornada ordinaria de 8 horas diarias si bien mensualmente efectuaba horas extras como consecuencia de la ejecución de trabajos de servicio técnico en los distintos clientes (interrogatorio del actor y del legal representante de la empresa)

**12º.** La demandada remitió al actor comunicación escrita de fecha 27 de febrero de 2003 con el siguiente texto:

*"Le comunicamos que con fecha 30 de abril de 2003 se rescindir  la relaci3n laboral que actualmente se mantiene entre C y usted. Para lo cual se le abonará una indemnizaci3n de 46.633,41 euros teniendo como base su actual sueldo y aplicando los valores legales de 45 días por año trabajado desde la fecha de su incorporaci3n, que fue el 17 de octubre de 1995"* (folio 20)

Previamente la empresa le había informado verbalmente al actor a inicios del mes de febrero de 2003 que estaban estudiando una jubilaci3n para él. (interrogatorio del demandante)

**13º.** El 30 de abril de 2003 la demandada entrega al actor carta de despido de fecha 25 de abril de 2003, con el siguiente tenor literal

*"Le comunicamos que con efecto del día 30 de abril de 2003 queda Vd. despedido de nuestra empresa. Esta lamentable decisi3n ha sido tomada en cumplimiento del artículo 54 apartado 2 E del Estatuto de los Trabajadores.*

*Efectivamente, las últimas semanas hemos venido observando una constante disminuci3n voluntaria y continuada en el rendimiento de su trabajo, lo que es motivo suficiente para proceder a este despido disciplinario"* . (folio 21)

**14º.** El 30 de abril de 2003 la demandada presenta escrito ante el Juzgado Decano de los

de Barcelona en el que reconoce la improcedencia del despido del actor, y comunica el ingreso de la cantidad total de 62.792,77 euros en concepto de consignación de la indemnización por despido improcedente. (folios 81 y 82)

**15º.** La demandada notifica al actor el 2 de mayo de 2003 el reconocimiento de la improcedencia del despido, así como la consignación de la cantidad total de 62.792,77 euros en concepto de indemnización (folio 22). La cantidad ingresada por la empresa en concepto de despido improcedente se ha calculado conforme a la antigüedad reconocida de 17 de octubre de 1995 y al salario anual de 46.295,40 euros distribuidos en quince pagas anuales, más las horas extras abonadas al actor del año 2001 por importe de 5.751,47 euros, del año 2002 en cuantía de 3.265,32 y las del año 2003 por importe total de 7.907,72 euros, cantidad ésta a la que se ha adiconado el valor del uso del vehículo de la empresa como pago en especie por importe de 2.867, 11 euros.

**16º.** El salario percibido por el demandante en jornada ordinaria asciende a un total de 46.295,40 euros anuales (folios 89 a 101 y 103 a 106)

**17º.** La sociedad C, S.A. fue constituida en fecha 23 de enero de 1953 y el único accionista de la compañía es la entidad alemana " C Beteiligungs GMBH", según declaración inscrita en el Registro Mercantil (folios 108 a 125)

**18º.** El 5 de junio de 2003 tuvo lugar el preceptivo acto de conciliación ante el S.C.I del Departament de Treball, que finalizó sin avenencia y en el que la demandada manifiesta su reconocimiento de la improcedencia de despido y la consignación de la indemnización legal efectuadas el 30 de abril de 2003

**19º.** El actor no ostenta ni ha ostentado en el último año cargo sindical ni de representación alguno.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, se pone de manifiesto que los hechos declarados probados se han deducido de la valoración conjunta de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica, y con cada uno de los elementos de convicción a los que se ha hecho referencia en los distintos apartados para una mejor identificación de aquellos.

El salario del demandante en jornada ordinaria que consta en el ordinal 16 se ha determinado en base a las hojas de salarios aportadas, así como en base al propio salario postulado por el demandante en la papeleta de conciliación de reclamación de horas extras obrante en folios 103 a 106.

**SEGUNDO.** Por el demandante se postula la declaración de nulidad de la decisión empresarial como consecuencia de que el mismo constituye una reacción de la demandada a las reclamaciones económicas de las horas extras efectuadas por el demandante, así como por la inexistencia de causa de despido, por lo cual éste debe ser considerado como nulo. De otra parte, y de forma subsidiaria sostiene que la indemnización consignada ante el Juzgado Social Decano no se corresponde con la cuantía que le corresponde al demandante resultante de aplicar al salario reconocido la antigüedad real del actor, por lo que considerando que la antigüedad total es de 21,58 años (del 2 de octubre de 1981 a 30 de abril de 2003) y el salario reconocido por la

empresa es de 66.272,88 euros anuales, la cantidad que debería haber consignado es la de 178.845,99 euros, por lo que al ser sustancial la diferencia de la indemnización legal con la cantidad consignada carece de efectos la consignación realizada por la demandada. Finalmente, considera que atendiendo a que el despido realizado en 1995 lo fue en fraude de ley, la única consecuencia que aquél implicaría es la de deducción de la cantidad de 4.166.883 pesetas (24.983,37 euros) ya percibidas en el año 1995 de la indemnización total que le correspondería.

La demandada, quién se ratifica en su reconocimiento de la improcedencia del despido realizada el 30 de noviembre de 2003, se opone a la pretensión del demandante alegando falta de acción. La extinción del contrato de trabajo con C, S.A. en el año 1995 alega que se realizó como consecuencia del cierre de la división industrial, extinguiendo voluntad de extinción del contrato y firma del saldo y finiquito en el acta de conciliación celebrada, sin que la nueva empresa T SL la que se reincorpora el trabajador guardara en dicha fecha relación alguna con la demandada, sino que no es hasta el año 2000 cuando se produce la compra de las participaciones de la misma y la consiguiente fusión por absorción y posterior subrogación de los trabajadores de aquélla, incluido el demandante. De otra parte, señala que el despido notificado el 22 de marzo de 2002 se dejó sin efecto a petición del demandante quién solicitó que en atención a su edad se retrasara durante un año, sin que exista reacción alguna para proceder al despido por el hecho de que el demandante reclamara las horas extras, más cuando éstas se le han abonado por la empresa, en base a los propios cálculos facilitados por aquél.

**TERCERO.** Atendiendo a los motivos alegados por ambas partes procede examinar en primer lugar si concurra las causas de nulidad del despido alegadas por el demandante en su escrito de demanda.

El primero de los motivos en que fundamenta dicha petición es la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, por cuanto el despido constituye una reacción de la demandada a su reclamación de horas extras. A los efectos de calificar el despido nulo por vulneración de un derecho fundamental, la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de abril de 1997, dictada en unificación de doctrina, sienta el criterio de que en estos supuestos procede "...aplicar la doctrina consistente en que si el trabajador acredita la racionalidad de los indicios de discriminación que imputa a la conducta de la empresa, es a la demandada a la que corresponde probar la rectitud y legalidad de su conducta, criterio establecido por el Tribunal Constitucional, posteriormente matizado en la Sentencia de 20 de Septiembre de 1993, núm. 266, en la que se niega que el empresario a quien se imputa un despido que viole derechos fundamentales se vea sometido a la "prueba diabólica" de hechos negativos, sino que debe satisfacer la prueba de la racionalidad de su medida sancionadora, para no quedar de manifiesto el uso desviado de la facultad disciplinaria".

En cuanto a la vulneración del derecho fundamental reconocido en el artículo 24 del texto constitucional, el Tribunal Constitucional en sentencia de 18. de enero de 1993, establece, que el derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales sino también a través de la garantía de indemnidad, es decir, que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo, no pueden seguirse consecuencias perjudiciales para las personas que los protagonizan, principio que en el ámbito de las relaciones laborales, se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio, por parte del trabajador, de la tutela de sus derechos (Sentencias del Tribunal Constitucional 7/1993,

14/1993 y 54/1995).

La Sentencia del Tribunal Constitucional 7/1993 se pronuncia en los siguientes términos. "... Como ha afirmado con reiteración este Tribunal (SSTC 88/1985 y 104/1987, entre otras), la celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, de suerte que, cuando se produce violación de algún derecho fundamental -como el aquí invocado de la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE)- no basta la simple declaración de improcedencia, pues las consecuencias legales que de ello se derivan no amparan el derecho fundamental vulnerado, sino que para ello es preciso declarar el despido radicalmente nulo que conlleva la readmisión inmediata del trabajador, con exclusión de la indemnización sustitutoria...El art. 24.1 CE reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos de acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho, esto es, a "una prestación que corresponde (proporcionar) al órgano jurisdiccional, de acuerdo con la naturaleza del proceso y la ordenación legal del mismo" (SSTC 165/1988 y 151/1990). Pero dicho derecho no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos. La medida disciplinaria del despido como respuesta al ejercicio de acción judicial aparece expresamente proscrita en el art. 5.c) del Convenio 158 OIT, ratificado por España (BOE 29 junio 1985), al excluir de las causas válidas de terminación del contrato: "El haber planteado una queja o haber participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes". (Fundamento Jurídico Segundo)

"..La vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, no sólo se produce por irregularidades producidas dentro del proceso que priven al justificable de las garantías que establece el art. 24 CE en sus dos apartados, sino que también puede resultar vulnerado dicho derecho cuando el ejercicio del mismo produzca como consecuencia una sanción que responda a una conducta de represalia por parte del empresario. Y es en esta segunda vertiente en la que se denuncia la infracción, toda vez que, como se dice en la comunicación del despido, son los distintos escritos dirigidos al Ministerio en reclamación del carácter indefinido del contrato de trabajo, los que motivan por "transgredir la buena fe contractual" la sanción de despido que se le notifica Y en segundo lugar, en lo tocante a la naturaleza administrativa de la reclamación, ha de puntualizarse que las garantías vinculadas al derecho fundamental de tutela se extienden asimismo a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial. Es preciso recordar que, según una doctrina consolidada de este Tribunal (SSTC 162/1989 y 217/1991), el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, y en concreto, con la exigencia del agotamiento de la reclamación administrativa" (Fundamento Jurídico Tercero).

Igualmente, el fundamento jurídico 3 de la Sentencia nº 54/95 -del Tribunal Constitucional, de 24 de febrero de 1995, expresaba lo siguiente: "... una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos, de los que el trabajador se creía asistido, debe ser

*calificada como discriminatoria y nula por contraria a este mismo derecho fundamental (STC 7/1993), ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo -artículo 4, núm. 2, apartado g), del Estatuto de los Trabajadores-, mientras que el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 5, apartado c), dispone que no podrá darse por terminada la relación de trabajo por haber presentado una queja o un procedimiento contra el empleador por vulneraciones legales, aun las supuestas o que no puedan ser comprobadas finalmente”.*

Por ello, a la vista de la anterior doctrina no cabe apreciar la existencia de indicios racionales que determinen que por la empresa se ha procedido a despedir al demandante tras la reclamación de horas extras presentada ante el S.C.I., indicios éstos cuya consecuencia hubiera sido que a la demandada le hubiere correspondido probar la rectitud y legalidad de su conducta. Así, el demandante presenta la reclamación administrativa del importe de las horas extras de 2001, previa a la interposición de la demanda en vía judicial, el 20 de diciembre de 2002, cantidad ésta que en cuantía idéntica a la reclamada le fue abonada por la empresa en la hoja de salario del mes de enero de 2003 bajo el concepto de “incentivos”, sin que conste la asistencia del demandante, ni de la empresa al acto de conciliación señalado para el 20 de enero de 2003, lo que demuestra que ambas partes con carácter previo acordaron el abono de dichas cantidades. Asimismo, consta que la empresa y sin mediar reclamación administrativa previa, abona en la hoja de salario del mes de 2003 los importes devengados por las horas extras efectuadas en los años 2002 y 2003, también como si fueran “incentivos”, y en las cuantías que con carácter previo les había remitido el demandante (folios 205 a 211). De otro lado, el despido aquí impugnado, si bien fue efectivo el 30 de abril de 2003, el demandante ya conocía la decisión empresarial de dar por finalizada la extinción contractual, tanto de forma verbal, como mediante la carta que le remite el 27 de febrero de 2003 en el que se le comunica tanto que se va a proceder a su despido el 30 de abril de 2003, como la cuantía de la indemnización que inicialmente tenía previsto abonarle la empresa.

**CUARTO.** El segundo de los motivos alegados para la declaración de nulidad del despido es la falta de causa del despido, cuestión ésta que guarda estrecha relación con la excepción de falta de acción alegada por el empresario demandado, fundamentando la misma no sólo en la firma de un finiquito en el año 1995, sino también en el expreso reconocimiento de la declaración de improcedencia, lo que obviaría cualquier discusión sobre el fondo del asunto.

En nuestro ordenamiento jurídico se regula la figura del despido disciplinario a la luz de lo dispuesto en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores como un despido causal, señalando expresamente dicha norma que “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”, por lo que no se admiten dentro de las causas de extinción del contrato de trabajo del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, a diferencia de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección y de los trabajadores del servicio del hogar familiar, la figura del desistimiento empresarial del contrato de trabajo, debiendo pues todo despido estar fundamentado en la concurrencia de una causa, con independencia de que a los efectos de calificación de dicho despido como procedente o improcedente deban acreditarse los hechos imputados y la gravedad de los mismos.

De otra parte el Convenio 158 de la OIT sobre Terminación de la Relación de

Trabajo, ratificado por España (Instrumento de Ratificación de 18 de febrero de 1985, BOE de 29 de junio de 1985 y en vigor en nuestro país desde el 26 de abril de 1986) y, por consiguiente, integrante de nuestro ordenamiento jurídico interno por mandato del artículo 96.1 de la Constitución Española, en su artículo 4, establece clara y categóricamente que *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio”*. Y su artículo 7 dispone, que *“no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”*. Por tanto, dicho convenio internacional confirma la exigencia de nuestro ordenamiento de que el despido obedezca a una causa real, sin que quepa pues proceder al despido del trabajador sin concurrir esa causa, requiriéndose además que el trabajador tenga opción de defenderse de los cargos que se le imputan por parte de la empresa demandada.

Por ello, atendiendo a lo expuesto y a la luz de la reforma operada por la Ley 45/2002 del artículo 56 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, no puede sostenerse, como ha recogido alguna opinión doctrinal, que se haya consagrado el despido sin causa o con causa meramente formal, y sin posibilidad de revisión en sede jurisdiccional de dicha decisión extintiva una vez realizada por la empresa la consignación de la indemnización, reconocimiento de improcedencia ofrecimiento y notificación al trabajador, por cuanto dicha tesis sería contraria a los referidos preceptos de la norma internacional señalada y a la interpretación de la misma dada, entre otras, por la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 1989, quedándose el despido reconocido como improcedente por el empresario en un mero cumplimiento de los cuatro requisitos formales exigidos por el artículo 56.2 para surtir los efectos previsto respecto a los salarios de tramitación.

Debe pues concluirse que para proceder al despido disciplinario y con carácter previo a la calificación posterior del mismo como procedente o improcedente a tenor de la actividad probatoria que por el empresario en su caso se despliegue, nuestro ordenamiento exige la concurrencia de una causa en la extinción del vínculo contractual, y si bien no resulta necesario que la misma se acredite en toda su extensión y eficacia, sí que se precisa al menos que concurren al menos ciertos indicios de su existencia. La inexistencia de dicha causa, en los supuestos incluso que por la empresa se ha realizado la declaración formal y expresa de la improcedencia del despido sin causa, debe llevar necesariamente a la declaración de nulidad del despido por ser contrario a los requerimientos que para dicho acto extintivo impone el ordenamiento legal. Señalar que dicha declaración de nulidad no es contraria a la doctrina unificada del Tribunal Supremo en sentencias de 2 de noviembre de 1993 y 19 de enero de 1994, por cuanto las mismas efectúan una interpretación de las normas sustantivas y rituales anteriores a la reforma operada en los años 1994 y 1995, como la reciente modificación llevada a cabo por la Ley 45/2002 sobre el despido disciplinario, reforma ésta que afecta y sus efectos sobre la facultad del trabajador de recurrir el despido a efectos de revisión de las causas del despido ante un órgano neutral y la facultad de éste de examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, tal como prevé los artículos 8 y 9 del Convenio 158 de la O.I.T..

Entender que el cumplimiento por parte empresarial de los requisitos formales exigidos en

el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, que incluyen el reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido notificado al trabajador, impiden a los órganos del orden jurisdiccional social conocer sobre la existencia de la causa alegada, con independencia de su realidad, eficacia y justificación, resultaría contrario no sólo a estos preceptos del convenio multilateral ratificado por nuestro país, sino que supondría la admisión de una nueva causa de extinción del contrato de trabajo, distinta a las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, el desistimiento empresarial del contrato de trabajo.

**QUINTO.** En el presente procedimiento la demandada no ha practicado en el acto del juicio actividad probatoria alguna destinada a acreditar la existencia de causa para proceder al despido del demandante, a pesar de las alegaciones contenidas en la demanda sobre la inexistencia de causa, prueba ésta que hubiera posibilitado, en su caso, conocer que existió causa, más o menos razonable, para proceder al despido del trabajador, sin que a la vista del reconocimiento previo de improcedencia debiera haberse extendido dicha actividad a la justificación de la plena adecuación y proporcionalidad de la medida disciplinaria.

El único indicio sobre la concurrencia de la causa de despido es la carta de despido que se le entrega al demandante, y cuyo contenido es idéntico al de a anterior carta de despido entregada al actor el 22 de marzo de 2002, si bien modificando sólo la fecha de efectos del despido, siendo el tenor literal de ambas el siguiente:

*“Le comunicamos que con efecto del día        queda Vd. despedido de nuestra empresa. Esta lamentable decisión ha sido tomada en cumplimiento del artículo 54.apartado 2 E del Estatuto de los Trabajadores.*

*Efectivamente, las últimas semanas hemos venido observando una constante disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de su trabajo, lo que es motivo suficiente para proceder a este despido disciplinario”*

Si además de tales comunicaciones formales de despido, se considera la comunicación remitida por la empresa al actor el 27 de febrero de 2003 con el siguiente texto: *“Le comunicamos que con fecha 30 de abril de 2003 se rescindirá la relación laboral que actualmente se mantiene entre C y usted. Para lo cual se le abonará una indemnización de 46.633,41 euros teniendo como base su actual sueldo y aplicando los valores legales de 45 días por año trabajado desde la fecha de su incorporación, que fue el 17 de octubre de 1995”*, no queda sino concluir que estamos ante un desistimiento empresarial unilateral del contrato de trabajo, opción extintiva no prevista en nuestro ordenamiento jurídico, y que supone necesariamente la calificación jurídica del despido sin causa del demandante como despido nulo con los efectos previstos en el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Vistos los preceptos legales citados y las demás disposiciones aplicables

F A L L O

Estimo la demanda interpuesta por LLUIS frente a C, S.A. y declaro la nulidad del despido de 30 de abril de 2003 y condeno a la empresa demandada para que proceda a la readmisión inmediata del trabajador demandante en su puesto de trabajo y en idénticas condiciones a las que regían con anterioridad al momento de la decisión extintiva, así

como al pago de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del cese has

[Ir a inicio](#)

**Inexistente vulneración de los derechos fundamentales a la  
determinación de la carga de la prueba y su valoración.  
Becario que, posteriormente es contratado como asalariado:  
extinción durante el período de prueba: validez**

**Sentencia JS nº 30 de Madrid de 02.10.2003**

**Ilmo. Sr. Folguera Crespo**

**HECHOS PROBADOS**

Primero.- El actor, D. José Luis , suscribió contrato de interinidad a tiempo completo con la demandada UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED) el 11.3.2003, para cubrir temporalmente un puesto de Técnico Especialista Grupo III en el Centro de Servicios Informáticos (C.S.I.) de aquélla Universidad, prevista en la Relación de Puestos de

reglamentario de selección, con un período de prueba de un mes (doc. 3 dda., que se da por reproducido) y un salario de 1403,05 euros mensuales incluida prorrata de pagas.

Segundo.- En la oferta de empleo cursada al INEM para la selección del candidato al puesto ocupado por el actor se indicaba como perfil del puesto de trabajo el conocimiento y experiencia en determinados entornos informáticos como edición y diseño de páginas HTM, DHTML, XML Java Script, ASP, SQL Dreamweaver MX, Fire Work MX, Flash MX, Action Script, Publisher, Front Page, Corel y Photoshop, valorándose conocimientos de Windows 2000, IIS y redes TCP/IP y de idioma inglés (doc. 11 dda.).

Tercero.- El actor fue ubicado en el Gabinete de Comunicación de la Universidad, sin perjuicio de su dependencia jerárquica y funcional del centro informático de la misma, para confeccionar una página WEB para el Gabinete de Prensa de la propia Universidad,

técnico de su labor, pero al propio tiempo también con el Gabinete de Prensa, con el que tenía mayor proximidad física, como usuario principal y destinatario último del proyecto. En el transcurso de del tiempo de servicios mantuvo distintas reuniones técnicas de coordinación, conjuntas con responsables de ambos servicios, durante las cuales se le puso de manifiesto al actor (declaración del testigo Sr. Carrero, Director del centro informático) que no reunía los requerimientos técnicos para el puesto, especialmente en los aspectos relacionados con la programación, todo ello en relación con lo afirmado por el actor previamen

e igualmente que cumplía tardíamente su trabajo (declaración de la Sra. Martínez Alvarez, Directora del gabinete de prensa).

Cuarto.- El Centro de Servicios Informáticos puso las anteriores circunstancias en conocimiento de la Dirección de Personal de la UNED dentro del período de prueba (Informe emitido por el Sr. C... el 29.4.2003 y obrante a la documental de la demandada). El 10.4.2003, mediante comunicación fechada el mismo día, fue cesado por no superación del período de prueba (doc. 2 de la demanda, por reproducido).

Quinto.- El 28 de marzo de 2003 diversos medios de comunicación se hicieron eco de la distribución por correo electrónico entre diversos ámbitos políticos de un video anónimo denominado "Otra forma de entender la paz", cuyo contenido exacto no consta, pero en el que se dirigen distintas censuras y críticas, de carácter asimismo político, a las personas que se opusieron en aquellas fechas a la intervención militar en Irak (recortes de prensa unidos a la demanda). Posteriormente, en fecha y términos que no constan, se supo en el gabinete de prensa que el actor había intervenido en su confección (declaración de la Directora del citado Gabinete en el juicio), si bien, según la citada, ese hecho no tuvo relación con la resolución del contrato, que se debió a razones "estrictamente profesionales". El Director del centro informático, por su parte, del que partió la iniciativa para la resolución contractual, no tenía conocimiento de la existencia del video en cuestión, como tampoco de que tuviera concedida una beca por la UNED (declaración del mismo).

Sexto.- La UNED, a través de su Consejo de Gobierno, se sumó a la declaración efectuada por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas en contra de la guerra y sus responsables mantuvieron, en general, una posición contraria a la participación en la misma (hecho reconocido en el juicio por la representación de la demandada).

Séptimo.- El Sr. J.. obtuvo nombramientos como becario de la Universidad demandada para el proyecto de virtualización de asignaturas de la UNED, del 16.4.2001 al 15.10.2001, del 1.10.2001 al 31.12.2001m del 1.6.2002 al 30.6.2002 y del 1.7.2002 al 30.6.2003 (obrantes como doc. 1 del actor los primeros, salvo el último, y todos ellos unidos a la documental de la demandada, que se tienen por reproducidos). Al actor se le dio de alta con cuenta en el correo electrónico de la demandada el 9.4.2003 con una dirección asignada: ....

Octavo.-El actor ha impartido cursos de formación en centros privados sobre distintas materias informáticas (docs. 3 a 5).

Noveno.- Las funciones de la categoría del actor, Técnico Especialista CSI Grupo III del Convenio Colectivo del personal laboral de la UNED son: "la programación de las aplicaciones y la gestión y mantenimiento de las redes y equipos informáticos", así como, cuando fuese necesario, la asistencia a los usuarios (Anexo del citado Convenio unido a la documental de la demandada).

Octavo.- Se interpuso reclamación previa el 24.4.2003, resuelta por resolución de 20.5.2003, notificada el 26.5.2003.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Los hechos declarados probados (art. 97.2 LPL) resultan de la prueba practicada, valorada en su conjunto, y en particular de los concretos elementos de prueba que se indican en cada caso.

La documental fue reconocida de contrario, excepto el documento 11 de la demandada, comunicación anexa a la oferta de empleo cursada al INEM con el perfil del puesto de trabajo que finalmente cubrió el actor, y el documento 7 del actor, alta-suscripción del mismo en el sistema ADSL de fecha 29.5.2003. La utilidad de este último a los fines del presente procedimiento se desconoce, al no haberse alegado al respecto. En cuanto al primero, a pesar de su desconocimiento, ha de concluirse su eficacia probatoria, no obstante, porque, conforme al art. 326 LEC, los documentos privados harán prueba plena en el proceso, en los términos del artículo 319, cuando su autenticidad no sea impugnada por la parte a quien perjudiquen. En efecto, cuando se impugne la autenticidad de un documento privado, el que lo haya presentado podrá pedir el cotejo pericial de letras o proponer cualquier otro medio de prueba que resulte útil y pertinente al efecto. En este caso, no se ha impugnado la autenticidad, sino que simplemente se ha desconocido, siendo así que es un documento directamente relacionado con el contrato de trabajo entre las partes y no una actuación entre otros, en cuyo caso, según la regla *inter alios acta* podría alcanzarse otra conclusión. Por el contrario, corresponde el documento a los actos preparatorios característicos del contrato de trabajo y se expide dentro del proceso de cumplimiento de las disposiciones legales sobre intermediación oficial en el acceso al empleo. Por otra parte, incluso en caso de que hubiera habido impugnación formal, si del cotejo o de otro medio de prueba se desprendiere la autenticidad del documento, se procederá conforme a lo previsto en el apartado tercero del artículo 320 LEC (cotejo o comprobación con los originales, obrantes en este caso en el INEM y en los archivos de la demandada), y cuando no se pudiere deducir su autenticidad o no se hubiere propuesto prueba alguna, que sería el caso en esta ocasión, el tribunal lo valorará conforme a las reglas de la sana crítica, lo que en este caso conduce igualmente a estimar el mismo dotado de eficacia probatoria.

La prueba testifical practicada, por su parte, propuesta por la parte actora, ha ofrecido plena verosimilitud y los testigos, a pesar de que fueron sometidos a un amplio interrogatorio de contradicción y a las preguntas complementarias del órgano jurisdiccional, se mostraron en todo momento plenamente coherentes en lo manifestado. Las conclusiones de dicha prueba se ofrecen asimismo en cada uno de los hechos probados en los que se hace referencia a este medio probatorio. En particular, ambos testigos fueron rotundos y coherentes en afirmar la existencia de razones técnicas y profesionales para estimar no superado el período de prueba, en cuyo sentido informaron a la jefatura de personal, con antelación a los hechos que fundamentan la demanda y con independencia de ellos.

Ha habido conformidad en las circunstancias profesionales del actor (antigüedad, categoría, salario). También se ha probado de conformidad –superando la inicial aportación incompleta del actor-, la existencia previa, y la continuidad posterior, de una beca de investigación concedida al actor por la demandada, con vigencia hasta junio de 2003. En cuanto al hecho de que el actor fuera dado de alta con su propia cuenta de correo poco antes de la resolución contractual, no es un hecho significativo en sí mismo, ya que, además de que el trámite normal de estas altas en cualquier centro, particularmente si es público, suele llevar un retraso, no revela por sí mismo la superación del período de prueba, si es que tal es la conclusión que se quisiera alcanzar, como

tampoco, salvo prueba adicional, la falta de alta en el correo electrónico del organismo supondría por sí misma la no superación de tal período.

SEGUNDO.- Para resolver adecuadamente el presente supuesto, es necesario partir de las consideraciones generales efectuadas por la doctrina constitucional en torno a la compatibilidad entre los derechos y deberes fundamentales y la inserción, a través de la relación de trabajo, en el ámbito de organización y dirección del empresario. Una constante jurisprudencia ha señalado a este respecto que la efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales es compatible con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquéllos y las facultades empresariales, las cuales son expresión de derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 CE; por ello es necesario modular, según los casos, el ejercicio de todos ellos (SSTC 6/1988, 136/1996 y 90/1997). Así, se ha referido el Tribunal Constitucional al deber de secreto respecto de determinados datos de empresa que pueden quedar excluidos del conocimiento público (SSTC 8/1998 y 4/1996) o al desarrollo de la prestación del trabajo en empresas ideológicas (SSTC 5/1981, 47/1985, 77/1985 y 106/1996) y ha precisado también que los derechos fundamentales del trabajador no sirven incondicionalmente para imponer modificaciones contractuales (STC 19/1985) ni para el incumplimiento de los deberes laborales (STC 129/1989). Pero también se ha dicho, como afirma la STC 197/1998, que «no cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (STC 120/1983)», de modo que «aunque la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan en nuestro ordenamiento (SSTC 99/1994 y 6/1995)».

TERCERO.- Por otra parte, es necesario precisar el derecho fundamental en presencia, ya que en la demanda (Fundamento Segundo) se invoca tanto la libertad ideológica (art. 16 CE) como la libertad de expresión (art. 20 CE). A este respecto, los hechos ponen de manifiesto actuaciones relativas a la libertad de expresión, de cuyo ejercicio por el actor se dicen derivadas unas consecuencias negativas para su persona. Cabe así excluir, en primer lugar, la libertad ideológica, como derecho fundamental predominante en esta ocasión, puesto que ni se cuestiona directamente dicha libertad, ni se ha planteado su posible limitación de esa libertad en función de ideario o tendencia de la entidad empleadora. Por otra parte, respecto de la distinción entre libertad de expresión o de información, como indica la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 57/1999 (Sala Primera), de 12 abril, en recurso de amparo núm. 1667/1996, es preciso discernir si la actuación del recurrente versó sobre hechos noticiables y de interés general o sobre opiniones acerca de la situación expuesta, con independencia de que al propio tiempo, bien se aporten también noticias, bien se evidencien juicios negativos sobre los hechos descritos. Con arreglo al elemento predominante, por tanto, parece que el derecho fundamental de referencia ha de ser la libertad de expresión, siguiendo los criterios de la jurisprudencia constitucional sobre las diferencias existentes entre la libertad de expresión y la libertad de información, y sus respectivas notas características (SSTC 6/1988, 107/1988, 105/1990, 171/1990, 172/1990, 223/1992 y 4/1996, entre otras). Puede avanzarse, no obstante, que al no invocarse para la extinción contractual un posible exceso en el ejercicio de la libertad de expresión, ni haberse pretendido en momento alguno que el contenido del acto de expresión constituya el motivo de la resolución contractual, ni haber trascendido tampoco con precisión dicho contenido, referido a censuras y críticas descalificadoras a oponentes políticos del actor, no puede invocarse la doctrina constitucional sobre su inclusión o exclusión del ámbito protegido por tal derecho

fundamental, en relación con la doctrina constitucional sobre la "inexistencia de un derecho al insulto", matizada a su vez por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, particularmente en el asunto Fuentes Bobo contra el Reino de España.

CUARTO.- La primera línea argumental de la defensa del actor se refiere a la existencia, en la resolución extintiva de la relación laboral, de un despido nulo radical, por vulneración de derechos fundamentales. Opone la demandada, por su parte, que existió únicamente una extinción contractual en período de prueba. A este respecto son varias las cuestiones a resolver. En primer lugar, si en los ámbitos de libre autonomía de la voluntad empresarial es posible apreciar la existencia de vulneración de derechos fundamentales, o si, por el contrario, al corresponder a la libre decisión de la empleadora, no cabe indagar en los motivos de fondo de tal decisión. En segundo lugar, si los hechos probados ponen de manifiesto la existencia de lesión del derecho fundamental, o, cuando menos, si cabe apreciar la existencia de indicios suficientes como para invertir la carga de la prueba de modo que sea el empresario quien deba probar que su determinación responde a causas objetivas, ajenas a todo propósito discriminatorio o reaccional.

QUINTO.- Respecto de la primera cuestión, reiterada doctrina del Tribunal Constitucional ha ido precisando que incluso en las decisiones discrecionales del empresario, en uso de su autonomía de la voluntad y de la libertad constitucional de empresa y de mercado, puede existir una motivación causal discriminatoria o restrictiva de derechos fundamentales del trabajador, con la lesión correlativa de estos últimos que obligue a otorgar el amparo previsto en las leyes, sea en la sede judicial ordinaria o ulteriormente en la vía de recurso de amparo ante el propio Tribunal. Tal ha sido el caso, señaladamente, de decisiones empresariales de resolución «ad nutum», como la resolución de la relación laboral en período de prueba (SSTC 94/1984, de 16 de octubre, y 166/1988, de 26 de septiembre), o la no renovación de un contrato temporal (STC 173/1994, de 7 de junio), formuladas a propósito de la no discriminación por razón del sexo, pero que igualmente cabe extender a otros derechos fundamentales, salvo la modulación lícita que en función de la particular naturaleza del derecho en presencia pueda ser aplicable en cada caso.

SEXTO.- En cuanto a la carga de la prueba, como indica la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 140/1999 (Sala Segunda), de 22 julio, en recurso de amparo núm. 2789/1995, desde la STC 38/1981 la doctrina de este Tribunal viene resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales. En este sentido se ha señalado que, cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Si bien, para que juegue en el citado sentido la carga probatoria, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales (SSTC 87/1998 y 74/1998, y las allí citadas). Es decir, no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional. Al demandante corresponde aportar, cuando alegue que un acto empresarial ha lesionado sus derechos fundamentales, un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en el caso, el motivo oculto de aquel acto (SSTC 90/1997, 74/1998 y 87/1998); a ello se refieren precisamente los arts. 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, que precisan que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de discriminación. El demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar, pues, una actividad alegatoria

suficiente, concreta y precisa en torno a los indicios de que ha existido discriminación (STC 266/1993, fundamento jurídico 3º). Alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión (STC 21/1992, fundamento jurídico 3º). Ciertamente, no se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993, fundamento jurídico 2º), pero sí recae sobre la parte demandada la carga de probar, sin que le baste simplemente el intentarlo (STC 114/1989, fundamento jurídico 6º), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para moverle a adoptar la decisión enjuiciada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios aportados por el demandante (STC 74/1998, fundamento jurídico 2º).

SÉPTIMO.- De acuerdo con lo razonado en la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 17/2003 (Sala Primera), de 30 enero, en recurso de amparo núm. 1150/1999, cuando se prueba indiciariamente que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, este mismo Tribunal ha reiterado, desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, que incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. La necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó nuestra jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal y que viene recibiendo consideración en los más diversos ámbitos de creación normativa, como revela, por ejemplo, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997. Prosigue la misma resolución recordando que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (por todas, SSTC 90/1997, de 6 de mayo y 66/2002, de 21 de marzo). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (SSTC 87/1998, de 21 de abril; 293/1993, de 18 de octubre; 140/1999, de 22 de julio; 29/2000, de 31 de enero; 207/2001, de 22 de octubre; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero y 30/2002, de 11 de febrero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental del trabajador. Estas conclusiones pueden ser trasladadas, mutatis mutandis, a otros derechos fundamentales, con independencia de su génesis primaria en el derecho a la igualdad o a la libertad sindical.

OCTAVO.- Siguiendo, pues el orden de cuestiones antes enunciado, procede analizar, en primer lugar, si de los hechos probados se deduce la vulneración del derecho fundamental, para, en caso negativo, resolver seguidamente si, no obstante, existen

indicios que puedan desencadenar la inversión de la carga probatoria, y en el supuesto de que así haya sido, considerar si por la empleadora se aporta la necesaria prueba de la neutralidad de la actuación empresarial.

I.- Prueba plena, directa o por presunciones, de la vulneración. En el supuesto ahora contemplado, los hechos acreditados no ponen de manifiesto, sea mediante prueba directa o mediante presunciones, la vulneración del derecho fundamental, porque no se ha probado, conforme a la primaria carga probatoria que le correspondía (en los términos del art. 217 LEC), que el despido tuviera como causa el acto de libertad de expresión que el actor llevó a cabo. A este respecto, como este Juzgado tuvo ocasión de razonar en la Sentencia de 15.1.2003, en autos 1074/02, posteriormente confirmada por el TSJ Madrid en S. de 23.7.2003, rec.1562/03, en un supuesto de despido de un candidato a elecciones sindicales, la mera proximidad temporal del despido con el hecho que se dice determinante de la presunta reacción empresarial y de la vulneración del derecho fundamental, no puede ser conceptuado como indicio único y suficiente para acreditar la existencia de tal vulneración, y menos aún como directamente causante de la nulidad radical del despido, particularmente si no consta siquiera el conocimiento por el empresario del acto de ejercicio de derechos fundamentales por el trabajador al que se anuda la lesión del derecho.

II.- Prueba indiciaria e inversión de la carga de la prueba. De modo que, según lo antes expuesto, hay que resolver a continuación si en todo caso existen indicios adicionales suficientes para desencadenar la inversión de la carga probatoria, y en tal eventualidad, si, no obstante, la entidad empleadora ha aportado causas suficientes, objetivas y desconectadas causalmente del ejercicio del derecho fundamental, para su decisión extintiva. A este respecto, los indicios significativos disponibles son los siguientes:

la coincidencia temporal o al menos la proximidad en el tiempo de la resolución contractual con la difusión del video. Antes se ha apuntado como para que juegue este indicio, uno de los más relevantes, sin duda, es necesario acreditar en todo caso el conocimiento por la empresa –a través de su estructura de toma de decisiones- del hecho supuestamente desencadenante de la lesión. En este caso el video se difundió inicialmente como de autor desconocido y anónimo, en contra de lo afirmado en la demanda (hecho 5º, ap. 1º, párrafo segundo). Es más, la persona de quien partió la iniciativa para la resolución del contrato en período de prueba, por haber valorado negativamente la prestación desarrollada por el trabajador, desconocía el hecho mismo de la existencia del video, a la vez que le había puesto de manifiesto al trabajador con anterioridad su valoración negativa, extremo que no fue siquiera negado por el trabajador en el acto de juicio. En el Gabinete de Prensa, por otra parte, si bien fue conocido el hecho de la existencia del video, tampoco desde el primer momento constó la autoría del mismo. Además, en este Gabinete, sin incidir en los aspectos técnicos, que no les correspondía valorar, también se había expresado descontento con la actuación laboral del actor, por la existencia de retrasos.

Otros indicios relacionados con la lesión del derecho fundamental. No existen, por lo demás, otros indicios que relacionen la decisión extintiva con la difusión del video en cuestión, como ya se ha apuntado antes, ni siquiera de carácter tenue o débil, que no pudieran servir como hecho base para derivar conclusiones al respecto, por presunciones. Por el contrario, los responsables inmediatos del actor, y particularmente el responsable jerárquico superior del mismo y que debía evaluar su trabajo, expusieron en distintas ocasiones reparos a su labor (retrasos, insuficiente preparación respecto de la formación invocada en el currículo), e incluso se le pusieron de manifiesto a aquél con anterioridad a

la decisión extintiva. No se ha probado tampoco el conocimiento por estos responsables de las labores particulares realizadas por el actor en sus horas libres, ni que hayan existido intromisiones externas, como podrían ser órdenes superiores, en el proceso normal de evaluación del puesto de trabajo de un trabajador en período de prueba. .

Indicios contrarios a la presunción de existencia de la vulneración. El actor, si bien olvidó aportar, de modo significativo, su nombramiento como becario para el año en curso, aunque había alegado genéricamente dicha relación anterior para negar vigencia y eficacia al período de prueba pactado –fundamento primero, párrafo tercero, de la demanda-, tenía en vigor el mismo hasta 30 de junio de 2003. Sin embargo, el nombramiento se le mantuvo después, sin que conste que se haya producido actuación alguna de rescisión o anulación de dicha relación por parte de la demandada. Resulta difícilmente explicable que si se desarrolló una represalia hacia el trabajador, quedaran al margen de ella otras relaciones también mantenidas con él por la entidad demandada, aunque fueran de naturaleza extra-laboral, del mismo modo que, de haber tenido lugar, en sentido contrario, una restricción o menoscabo en dicho ámbito extra-laboral, tendría un indudable valor complementario para apreciar la lesión del derecho fundamental. Más tarde procederá analizar el alcance y consecuencias de dicha relación sobre la relación laboral ahora examinada con carácter principal.

Idoneidad del trabajador, período de prueba y resolución contractual. Por otra parte, la existencia de juicios negativos expresos sobre el rendimiento laboral del actor, en todo caso, proporcionan un soporte objetivo y neutral, en todo caso, a la resolución. Es cierto que incluso en período de prueba puede existir vulneración de derechos fundamentales, o en la renovación de un contrato. Conforme a las SSTC 198/93 y SSTC 94/1984 y 166/1988, el ámbito de libertad reconocido al empresario en la resolución en período de prueba no alcanza a la producción de resultados inconstitucionales y, aunque se trata de una decisión que no es necesario motivar, nunca se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental. Antes al contrario, la reforzada protección de los derechos fundamentales obliga a comprender no solamente las relaciones privadas –eficacia horizontal o inter privados- y no solamente las relaciones de los poderes públicos hacia los ciudadanos (eficacia vertical), sino que, ya dentro de las relaciones contractuales, se expande hasta comprender los ámbitos de libertad contractual y de la autonomía de la voluntad, y no solamente en el ámbito de las relaciones laborales, sino también en el Derecho Privado, de lo que es buena muestra la amplitud de la cláusula antidiscriminatoria contenida en el art. 23 de la LO 4/2000, de Extranjería. Pero las exigencias aplicables a la extinción contractual, a falta de otros indicios de vulneración constitucional, han de ser por lo demás las que correspondan según su naturaleza, tanto a la hora de enjuiciar su validez desde la óptica de la legalidad ordinaria, en el caso de que no se aprecie lesión del derecho fundamental, como, en el plano de análisis que ahora importa, para valorar la extinción en sí misma como un indicio relevante, cuando constituya una decisión carente de los requisitos necesarios, defraudatoria de normas, abusiva del propio derecho o manifiestamente simulatoria. A este respecto, hay que recordar, aunque proceda volver sobre ello más adelante, que la resolución contractual en período de prueba, ya se considere como una pérdida sobrevenida, contractualmente prevista conforme a los límites legales, del consenso contractual inicial, ya como una resolución "ad nutum" o extinción afectante a la raíz misma del negocio jurídico, según la tradicional construcción doctrinal, es enteramente libre para cualquiera de las partes y no precisa alegación ni justificación alguna. Es más, la propia afirmación de la jurisprudencia constitucional de que incluso en este ámbito es posible el escrutinio sobre la lesión de derechos fundamentales, constituye una implícita reafirmación del ámbito de libertad contractual restante. Como además se le ha dado a

la resolución un soporte objetivo, no cabe desde luego extraer de los términos mismos de su ejercicio en este caso un valor indiciario de la vulneración constitucional pretendida.

Prueba de las causas objetivas de la decisión empresarial. Por último, aunque ya se ha apuntado antes, hay que señalar que incluso de apreciarse que exista una inversión de la carga probatoria, la consecuencia fundamental de tal conclusión es el traslado al empresario de la necesidad de probar que su actuación no guardaba relación con la lesión del derecho fundamental, sino con otras circunstancias objetivas (de la prestación) o subjetivas (de la persona del trabajador) ajenas a la vulneración del derecho fundamental. En este caso se ha probado suficientemente, en términos proporcionados a la naturaleza de la causa extintiva, y sin necesidad por tanto de probar cumplidamente incumplimientos contractuales, la existencia de causas serias, objetivas y causalmente desconectadas de la lesión del derecho fundamental, para la extinción del contrato. El actor no acreditó, al menos a juicio de sus superiores, la preparación necesaria y que había invocado en el currículum, y realizaba tardíamente sus trabajos, y ello se constató con entera independencia y antelación a los hechos presuntamente motivadores de la rescisión contractual.

Como conclusión de cuanto se ha expuesto, no cabe apreciar vulneración de derechos fundamentales, y ello a pesar del dictamen del Ministerio Fiscal, lo que deriva en la desestimación de la primera línea argumental expuesta en la demanda, tendente a lograr la declaración de nulidad del despido.

NOVENO.- Una vez resueltas las cuestiones relativas a la principal alegación del actor, procede examinar las restantes, ahora ya de legalidad ordinaria, y que, de ser estimadas, conducirían a la declaración de improcedencia, que no de nulidad, del despido. La primera de ellas es la existencia de posibles irregularidades en el contrato, por no mencionar nominativamente o numéricamente la vacante ofertada y cubierta por el actor con carácter interino. A pesar de que se haya rechazado la existencia de vulneración constitucional, no es una cuestión intrascendente para el signo del posible pronunciamiento a dictar, puesto que la readmisión del actor, en caso de improcedencia, alegación que se analiza a continuación, queda condicionada, ya que podría ser en concepto de contratado indefinido hasta cobertura de vacante, o en concepto de trabajador por tiempo indefinido, si bien la frontera entre una y otra figura se ha desdibujado casi por entero a partir de la STS (u.d.) 27.5.02, rec. 8-2591-01, conforme a la cual la extinción de la relación del personal contratado laboral por tiempo indefinido por ocupación de su plaza no constituye despido objetivo, sino cese asimilable al de interino por vacante cuya plaza es ocupada legalmente. No obstante, a este respecto la siguiente observación a realizar es que, aun en tal supuesto, ello no arrastra necesariamente la ilicitud del período de prueba pactado, dentro de los límites legales, que será la siguiente cuestión a resolver, por lo que incluso en un contrato que debiera reputarse como de duración indefinida al servicio de una administración pública, con el particular estatuto de creación jurisprudencial que a tales trabajadores afecta, es lícito, en principio, pactar un período de prueba y extinguir el contrato dentro de él, sin necesidad de una alegación causal específica. La alegación, por ello, podría resultar con todo ineficaz, si se estima válida la resolución contractual. Pero tampoco es cierta la afirmación de la demanda. La ausencia de un puesto de trabajo concreto y nominativamente designado en el contrato, no implica la nulidad del contrato ni genera derecho a la duración indefinida del contrato temporal de interinidad por vacante (SSTS 17.5.1995, 26.6.1995 y 27.9.1995), puesto que la identificación del puesto de trabajo con arreglo a la categoría y función expresados en el contrato puede considerarse suficiente para dar cumplimiento a los requisitos reglamentarios, conforme al

Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, cuyo art. 4.1 párr. 2º señala que el contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, si bien el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, puesto que, como indica la Sentencia Tribunal Supremo antes citada, de 27 septiembre 1995, con cita de la de 17 de mayo anterior, basta con que, como ocurre en este caso, la identificación de la plaza que se contrata se realice de modo que la actitud posterior de la Administración no ocasione indefensión al afectado, y que el acto empresarial se realice con criterios objetivos. En cuanto al proceso de selección, el propio precepto antes indicado señala puede iniciarse en un plazo de tres meses, que no había transcurrido a la fecha del cese.

DECIMO.- La siguiente alegación es que el período de prueba pactado es nulo por abusivo, puesto que el actor tenía una previa vinculación de servicio con la Universidad demandada, aunque como becario, pero para las mismas funciones. La doctrina jurisprudencial tradicional al respecto ha sido sumamente rigurosa y así lo consagra el art. 14 ET, conforme al cual será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. De lo actuado resulta, no obstante, que la función desarrollada bajo título laboral no es la misma que realizaba como becario, y que ni siquiera guarda otra relación que la genérica relación que entre sí puedan guardar las diversas actividades propias de la materia informática que en todo caso es la profesión del actor. En efecto, no es lo mismo participar como becario en un proyecto de investigación sobre la virtualización de las asignaturas que se imparten en la Universidad, que integrarse en su gabinete o centro informático y crear una página web para el Gabinete de Prensa, más los trabajos que posteriormente le fueran encomendados, al margen de la previa actividad investigadora –que puede no obstante desarrollarse también bajo título laboral, pero con inserción en el círculo rector y organicista de la empresa y demás requisitos propios de tal prestación-, sino en la aplicación práctica y directamente productiva de la Universidad demandada –en los términos en que puede aplicarse este término a las administraciones públicas y entidades carentes de ánimo de lucro mercantil-. Por otra parte, no se aprecia que las actividades comprendidas bajo el título de la relación jurídica concertada como becario hayan incumplido los requisitos establecidos por la jurisprudencia (Sentencia Tribunal Supremo, de 7 julio 1998, en recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2573/1997, conforme a la cual el rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la incorporación del becario y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizados al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere la posición de empleador o empresario jurídico-laboral respecto del becario (STS 13 junio 1988). Como en el caso de la Sentencia de 22 junio 1988 se recibe una cantidad mensual en concepto de beca sin imponer el menor reparo u objeción a la tarea desempeñada como tampoco a la forma en que era retribuida, encuadrada, sin duda, en las facultades de ámbito administrativo del organismo demandado; la entidad que abonaba las percepciones y se benefició del trabajo fue un ente público y no una fundación privada, dato en que se apoya la sentencia para apreciar que la relación controvertida tenía naturaleza jurídico-administrativa y no jurídico-laboral. La Sentencia de 26 junio 1995 (RJ 1995\5365) (Recurso de Casación para la unificación de doctrina 978/1994) declaró que la beca es una relación de beneficio por lo que es necesario que se acredite que la calificación de laboralidad descansaba sobre la base de que el provecho de la entidad empleadora había prevalecido, en el desarrollo de la relación, sobre el provecho personal y científico del demandante. A todo ello se añade que la relación como becario ha sido en todo

momento enteramente independiente de la contratación laboral que ahora se discute y no fue extinguido el nombramiento del actor por su contratación laboral sino que siguió vigente hasta su vencimiento. En efecto, en principio, y salvo los inconvenientes que pudieran derivarse de la acumulación de otros ingresos en aplicación del régimen reglamentario de compensaciones y retribuciones, algo que carece de transcendencia ahora, no parece haber obstáculo alguno, desde la óptica estrictamente laboral, que alguien simultanee con su contrato de trabajo, por solicitarla ahora o por haberla obtenido previamente, una beca de investigación universitaria, ni siquiera, salvo actuación defraudatoria y para las mismas o análogas funciones. De modo que no es obstáculo que el actor tuviera concedida una beca, por distinta actividad, para concertar posteriormente un contrato laboral con la misma Universidad, particularmente si la concesión de la beca y la relación como becario no se ve interrumpida ni afectada por la relación laboral añadida.

UNDÉCIMO.- Una vez establecida la validez y aplicabilidad del pacto sobre período de prueba, en cuanto a los términos de su ejercicio en el caso presente, no cabe apreciar irregularidad alguna, toda vez que la facultad empresarial se ejerció dentro de los límites temporales válidamente pactados. Como señala la STSJ Baleares 20.12.1993, resumiendo la doctrina consolidada en la materia, para la extinción de la relación laboral en período de prueba no se exige requisito formal alguno en el art. 14 del ET, ni en sus precedentes legislativos, y en tal sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo de 6-7-1990 y que reitera otras muchas del Alto Tribunal, tales como las de 3-12-1987; 14-7-1987; 14-4-1986; 12-12-1984; 6-4-1984, doctrina que se sigue por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, cual se razona en la de 8-3-1991 de la Sala de Extremadura, de modo que no se precisa especificar la causa determinante de la finalización, pues es meramente subjetiva de quien la adopta, salvo vulneración de derechos fundamentales, que no ha existido, según lo antes razonado. Procede por todo ello desestimar la demanda.

DUODÉCIMO.- Contra la presente resolución cabe recurso de suplicación (art. 189 LPL).

FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por D. José Luis Jordán Moreno contra UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED), sobre despido, absuelvo a la demandada de las pretensiones articuladas en la misma.

[Ir a inicio](#)

---

**Empresa que cesa en su actividad con suspensión de pago transmite sus elementos patrimoniales a diversas mercantiles: no existe sucesión de empresas**

**Sentencia TS de 16 de julio de 2003**

**PONENTE: Excmo. Sr. Fuentes López**

**LA LEY 5878 de 24.10.2003**

Madrid, 16 Jul. 2003.

Vistos los presentes autos pendientes, ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Procurador D. Fernando Rodríguez-Jurado Saro, en nombre y representación de Muebles Hermida I, S.A., Muebles Hermida II, S.A., y Hermida III, S.A., contra la S 5 Abr. 2002 dictada por la Sala de lo Social del TSJ Galicia, en suplicación contra la del Juzgado de lo Social núm. 2 de Orense de fecha 28 Sep. 1998, en actuaciones seguidas por D. José V. F., y otros, en reclamación de salarios, siendo demandadas la Sociedad Muebles Hermida I, S.A., Muebles Hermida II, S.A., y Muebles Hermida III, S.A., ahora recurrentes y el Fondo de Garantía Salarial, sobre «sucesión de empresas».

Es Ponente el Magistrado Sr. Fuentes López.

(...)

#### **Fundamentos de Derecho**

*Primero:* El art. 217 de la LPL exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista una contradicción entre la resolución judicial que se impugna y otra resolución judicial que ha de ser una sentencia de una Sala de lo Social de un TSJ o de la Sala 4.ª del TS. La contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de «Hechos, fundamentos y pretensiones substancialmente iguales». Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos substancialmente iguales (SS 27 y 28 Ene. 1992, 18 Jul., 14 Oct. y 17 Dic. 1997, 23 Sep. 1998, 17 May. y 22 Jun. 2000).

Los supuestos contemplados en la sentencia recurrida y en la de contraste son los siguientes:

A) La sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social del TSJ Galicia de 5 Abr. 2002 recayó en procedimiento iniciado por los actores en reclamación de cantidad contra la codemandada Muebles Calvo, S.A., Muebles Hermida I, S.A., Muebles Hermida II, S.A., y Muebles Hermida III, S.A.; consta, en los hechos probados modificados en parte en suplicación, en extremos que aquí no son trascendentes, cómo los actores presentaron, en 8 Oct. 1993, demanda que dio lugar a los autos 1108/93, contra Muebles Calvo, S.A., y los Interventores Judiciales de la suspensión de pagos de ésta, en reclamación de indemnización por resolución de sus contratos, extinguidos en 15 Jul. 1993 en virtud de

autorización de la Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo de 15 Jul. 1993; en 5 Nov. 1993 igualmente los actores presentaron una segunda demanda contra los mismos demandados por salarios adeudados en los meses de mayo (16 días), junio y julio (15 días) de 1993, parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones de 1993, que dieron lugar a los autos 1180/93, acumulados a los primeros, dictándose sentencia por el Juzgado de lo Social, el 28 Dic. 1993; en los autos, pese a dársele audiencia, no compareció Fogasa; en 13 Sep. 1994 los actores presentaron una tercera demanda contra Muebles Calvo, S.A., y los Interventores Judiciales de la suspensión de pagos, también en reclamación de salarios, en el mismo período de tiempo que en la anterior demanda, por salarios, en los que recayó sentencia condenatoria de 16 Dic. 1994; tampoco compareció Fogasa pese a que se citó. Instada la ejecución de esta última sentencia por auto del Juzgado de 22 Jun. 1996 se declaró la insolvencia de Muebles Calvo, S.A., en las ejecuciones acumuladas. Solicitada la prestación a Fogasa fue denegada por R 29 Sep. 1997, alegando cosa juzgada por considerar que la demanda que dio lugar a la sentencia que se aporta como título ejecutivo es reiteración a la que dio lugar a los autos 1180/93, en los que había recaído S 28 Dic. 1993, por considerar que la demandada Muebles Calvo, S.A., fue sucedida por el grupo de empresas Muebles Hermida, no procediendo reconocer cantidad alguna en tanto no se declare la insolvencia de todas las empresas responsables Muebles Hermida, S.A. La empresa Muebles Calvo, S.A., cesó en su actividad el 31 Jul. 1995, al extinguir sus contratos los 40 trabajadores que integraban su plantilla en virtud de expediente de regulación de empleo, pasando a percibir prestaciones por desempleo; el inmueble e instalaciones fijas donde desarrolló su actividad la empresa Muebles Calvo, S.A., fue adquirido por el Banco Pastor, S.A., en subasta pública; dicho Banco vendió dicha finca, en escritura pública el 29 Dic. 1995, a la Sociedad Sermu, S.A.

Parte de la maquinaria de Muebles Calvo, S.A., fue subastada por la Agencia Tributaria, siendo adquirida por «Costas Asesores», que participó en la subasta por encargo de Muebles Hermida, que la transfirió a Muebles Hermida III, S.A., en 30 Dic. 1995 que aperturó (*sic*) su centro de trabajo en la nave que Sermu, S.A., había adquirido al Banco Pastor, S.A., en virtud de contrato de arrendamiento verbal, entre Sermu, S.A., y Hermida III, S.A., en septiembre de 1996, fecha de la iniciación de su actividad.

La sentencia del Juzgado estimó la demanda contra el Fogasa, condenando a este Organismo al pago de lo reclamado, absolviendo a Muebles Hermida I, S.A., Muebles Hermida II, S.A., y Muebles Hermida III.

La sentencia ahora recurrida estimó el recurso de Fogasa, declarando la existencia de sucesión empresarial, condenando a las tres empresas, constitutivas de un grupo de empresas, después de examinar las demás cuestiones planteadas que aquí no interesan. Funda la existencia de sucesión de empresas en el hecho de que la empresa Muebles Hermida III adquiera y utilice el inmueble e instalaciones fijas en el que desarrolló su actividad Muebles Calvo, S.A., tiene el mismo objeto social, e igual actividad, fabricación y venta de muebles, utilizando parte de la misma maquinaria subastada por la Agencia Tributaria, adquirida por «Costas Asesores» que participó en la subasta por encargo de Muebles Hermida, para ser transferida a Muebles Hermida III, pasando, por último, 13 trabajadores de Muebles Calvo, S.A. (*sic*), pasaron a prestar servicios en Muebles Hermida, III.

En el presente recurso interpuesto por las tres empresas que constituyen el grupo Muebles Hermida, S.A., se solicitó se declare que no existe subrogación empresarial al haberse extinguido con anterioridad los contratos de trabajo en virtud de expediente de

regulación de empleo, invocando como sentencia contraria con la recurrida la dictada por esta Sala en 24 Jul. 1995.

B) En esta última sentencia los actores, diez trabajadores, habían prestado servicios en el Colegio Privado Nuestra Sra. del Buen Consejo, cuyo titular era la Orden de los Padres Capuchinos como trabajadores fijos, en actividades no docentes, extinguiéndose sus contratos en virtud de expediente de regulación de empleo, percibiendo la indemnización por extinción de sus contratos; la propiedad vendió el inmueble al Gobierno Foral de Navarra, que instado (*sic*) en él un Instituto Oficial de Bachillerato, suscribiendo los 10 actores contrato de fomento de empleo al amparo del RD 1989/1984 para prestar servicios no docentes en el nuevo Colegio, por un plazo de un año, prorrogado por dos años más; en 23 Sep. 1992, vigentes tales contratos, los actores interpusieron demanda contra el Gobierno de Navarra en reconocimiento de su condición de fijos y con la antigüedad que tenían en el anterior Colegio. La sentencia de instancia, confirmada en suplicación, estimó la demanda con base a la existencia de subrogación empresarial; la Sala estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Gobierno de Navarra, negando la existencia de sucesión de empresas con los efectos previstos en el art. 44 ET, dado que los contratos de trabajo se habían extinguido antes por causa legal y con el percibo de indemnizaciones, con acuerdo previo con los representantes de los trabajadores ratificado por la Autoridad Laboral, especificando incluso el percibo de una indemnización superior para el caso de que los nuevos contratos fuesen de carácter temporal, y no indefinido.

*Segundo:* Existe la contradicción alegada pese a las diferencias existentes entre la sentencia recurrida y la referencial, lo que no son relevantes, pues en ambos casos había existido expediente de regulación de empleo, con extinción de los contratos de trabajo, discutiéndose, en ambos casos, si la transmisión efectuada en un caso, de elementos patrimoniales de la empresa por subastas judiciales y administrativas o en forma directa, supone la existencia de una sucesión de empresas, tal y como establece la doctrina de esta Sala interpretando el art. 44 del ET; no afecta tampoco a la contradicción el hecho de que en la recurrida, por separado, se adjudicará el inmueble y la maquinaria, y en la referencial todo el Colegio; refuerza la existencia de dicha contradicción el hecho de que en la referencial se estimara que no había sucesión de empresas, pese a transmitirse un Colegio Privado en su totalidad, mientras en la recurrida se llega a la conclusión contraria, cuando lo adjudicado en subastas judiciales o administrativas fue sólo activos patrimoniales aisladamente de una empresa en liquidación a terceros que posteriormente los ceden a los recurrentes.

*Tercero:* La solución correcta es la de la sentencia de contraste por lo siguiente:

A) Como es doctrina de esta Sala (entre otras, sentencias del Pleno de 15 Abr. 1999), interpretando el art. 44 del ET, en su redacción anterior a la L 12/2001 de 9 Jul., que es la aplicable, la transmisión de empresas que contempla el art. 44 del ET es un fenómeno cuya posibilidad, a través de distintos negocios jurídicos y con diverso alcance, se contempla en nuestro ordenamiento en varios preceptos legales (arts. 324 y 1389 del CC y 928 del CCom.) y que se caracteriza porque su objeto --la empresa-- está constituido por un conjunto de bienes organizado para lograr una finalidad económica. Esta particularidad en el objeto transmitido determina dos consecuencias fundamentales: 1.ª) la transmisión tiene que afectar a un establecimiento empresarial en su conjunto o a una parte de él que constituya, como señalaba el art. 3.1 de la anterior LAU, una unidad patrimonial susceptible de ser inmediatamente explotada, y 2.ª) la transformación responde normalmente al principio de unidad de título y diversidad de modos en

atención a las peculiaridades de los distintos bienes que integran el conjunto organizado objeto de transmisión. En este sentido la doctrina de esta Sala ha precisado que la sucesión de empresa requiere «la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales... que permite la continuidad de la actividad empresarial» (S 27 Oct. 1986) y considera que, por ello, no puede apreciarse la sucesión cuando lo que se transmite «no es la empresa en su totalidad ni un conjunto organizativo, sino unos elementos patrimoniales aislados» (S 4 Jun. 1987). Por otra parte, para que opere la garantía que establece el art. 44 del ET es necesario, salvo supuestos de fraude

válidamente (SS 11 May. 1987, 24 Jul. 1995 y 20 Ene. 1997).

B) En el presente caso no se produce una transmisión de un conjunto que reúna las características necesarias para una explotación autónoma. No se ha transmitido la empresa en su conjunto, ni una unidad productiva funcionalmente independiente, o susceptible de estarlo, ya que no existía ninguna organización que reuniera esa condición esado la empresa en su actividad, estando en liquidación y los contratos de trabajo se extinguieron por causa autorizada administrativamente, aceptado por los

aprecia la existencia de un cambio de titulares no transparentes o encubierto. Los recurrentes no adquirieron directamente los distintos elementos patrimoniales, sino de terceros, que a su vez se los cedieron en propiedad o en arrendamiento sin que se aprecien indicios de fraude en dichas operaciones, tal y como resulta de los hechos probados. En conclusión no estamos en el supuesto del art. 44 del ET, pues cuando se produjo la adjudicación antes dicha ya no existía ninguna organización que reunía esa condición.

*Cuarto:* Procede, por tanto, estimar el recurso casando y anulando la sentencia recurrida y a resolver el debate de suplicación desestimando el recurso de igual clase del Fondo de

Social de Orense núm. 2 de 28 Sep. 1998, sin costas, devolviéndose los depósitos constituidos para recurrir, y cancelándose las consignaciones efectuadas del importe de la condena.

### **Fallamos**

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Procurador D. Fernando Rodríguez-Jurado Saro, en nombre y representación de Muebles Hermida I, S.A., Muebles Hermida II, S.A., y Hermida III, S.A., contra la S 5 Abr. 2002 dictada por la Sala de lo Social del TSJ Galicia, en suplicación contra la del Juzgado de lo Social núm. 2 de Orense de fecha 28 Sep. 1998, en actuaciones seguidas por D. José V. F., y otros, en reclamación de salarios, siendo demandadas la Sociedad Muebles Hermida I, S.A., Muebles Hermida II, S.A., y Muebles Hermida III, S.A., ahora recurrentes y el Fondo de Garantía Salarial., sobre «sucesión de empresas»; la casamos y anulamos y resolviendo el debate de suplicación, desestimamos el recurso desigual clase del Fondo de Garantía Salarial, confirmando la sentencia de instancia. Sin costas.

Lo pronunciamos, mandamos y firmamos.-- **Sr. Desdentado Bonete.-- Sr. Fuentes López.-- Sr. Martínez Garrido.-- Sr. García Sánchez.-- Sr. Gullón Rodríguez**

[Ir a inicio](#)

---

**Acuerdo de empresa fraudulento y control judicial. Deber de impugnación de oficio ante la jurisdicción laboral por la administración laboral del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores cuando existen indicios consistentes en dolo, fraude o abuso de derecho. Posibilidad de control por los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa del ejercicio por la autoridad laboral de su acción de oficio**

**STS (sala 3ª) de 3 de junio de 2003**

**PONENTE: Excmo. Sr. Xiol Rius**

**AL 40/03 1194**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.** El recurso de casación que enjuicamos se interpone por D.ª Elisa, D. Alejandro, D.ª María, D.ª Marí Luz, D. Esteban, D. Iván, D. Raúl y D. José Daniel contra la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria el 20 Nov. 1998, por la que se desestima el citado recurso contencioso-administrativo interpuesto contra R 27 Jul. 1995 de la Dirección Territorial de Trabajo de la Consejería de Trabajo del Gobierno de Canarias dictada en expediente de R.E. 99/1995 por la que se acuerda el despido colectivo de los 39 trabajadores de la empresa Administración Turística Canaria, S. A., entre los que se encuentran los recurrentes, y contra acuerdo de la Dirección General de Trabajo de la misma Consejería de 27 Dic. 1995 adoptada en expediente R.O.E.R.E. 11/1995 desestimatoria del recurso ordinario interpuesto contra aquella resolución.

**Segundo.** En el motivo primero y único, por infracción de lo dispuesto en el ET sobre las obligaciones derivadas del cambio de titularidad de la empresa y sobre la obligación de la autoridad laboral, si apreciare de oficio o a instancia de parte la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, de remitirlo, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad, se alega que la sentencia *a quo* no resuelve la cuestión propia de la jurisdicción, es decir, sobre la obligación de la autoridad laboral de remitir el expediente a la jurisdicción social ante las evidencias de una continuidad en la explotación y, en el mejor de los casos, del propósito de burlar la legalidad eludiendo la aplicación del art. 44.1 del ET, sino que, por el contrario, se extiende en valoraciones sobre los efectos de unos eventuales finiquitos o de la sucesión de empresas, cuestiones cuyo enjuiciamiento corresponde a la jurisdicción social, pues, si, como reconoce la Sala *a quo*, la autoridad laboral disponía de todos los elementos para apreciar la repetida continuidad, no podía más que apreciar la concurrencia de dolo, fraude o abuso de derecho y, por consiguiente, debió practicar aquella remisión a la jurisdicción social.

**Tercero.** El art. 51 del Texto refundido de la Ley del ET, aprobado por RDLeg. 1/1995, de 24 Mar., dispone que, en los casos de solicitud de autorización administrativa de despido colectivo, cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales

**autorizando la extinción de las relaciones laborales. No obstante, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.**

**Este precepto ha sido interpretado por la jurisprudencia de esta Sala en el sentido de que el Tribunal Contencioso-Administrativo, al enjuiciar la actividad de la Administración a la luz del Derecho aplicable, ostenta facultades para determinar si aquella obró correctamente al no ejercer tal facultad de remisión.** Así, las SS 22 Sep. 1999 y 15 Nov. 2000 admiten que la sentencia de instancia, entre sus pronunciamientos, incluya la retroacción de las actuaciones administrativas al momento de dictar resolución para que la Autoridad administrativa someta la cuestión al Juzgado de lo Social por medio de la correspondiente demanda de oficio, al haber apreciado prejudicialmente que existen indicios de dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 51.5 del ET.

La S 19 Nov. 2002 admite que el Tribunal Contencioso-Administrativo, en suma, está obligado a dilucidar si existían en el expediente datos suficientes como para apreciar la existencia de abuso del derecho en el acuerdo suscrito entre empresa y representantes de los trabajadores y que es incorrecta la actuación de la Administración cuando autoriza la extinción de los contratos de trabajo sin pronunciamiento de la jurisdicción social cuando sea procedente apreciar la existencia de indicios suficientes de dolo, fraude, coacción o abuso del derecho.

En suma, como proclama la citada sentencia, **si, a pesar de la alegación de las partes sobre la existencia de abuso de derecho a los efectos de remitir las actuaciones a la jurisdicción social, la Administración estima que no existe abuso de derecho, esa declaración es susceptible de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Esta jurisdicción, para revisar tal acuerdo, no sólo puede, sino que está obligada a valorar los datos o elementos que existen en el expediente de los que se pueda, cuando en menos en principio, estimar la existencia del abuso de derecho.**

**Cuarto.** En el caso examinado la sentencia, haciendo uso de la facultad de apreciación de la prueba que corresponde al Tribunal de instancia, declara que:

- a) La continuidad en la explotación de la empresa objeto del expediente de regulación por otra empresa es evidente según la prueba.
- b) Así se apreció por la inicial sentencia de la jurisdicción social que estimó las demandas por despido (aun cuando en grado superior se declaró la incompetencia de la jurisdicción).
- c) El pago de las indemnizaciones, hechas por otra sociedad, ya es indicio de ello.
- d) Deben sumarse los anuncios explícitos de la nueva sociedad explotadora, dirigidos a los propietarios de los apartamentos del complejo.
- e) Frente a ello se encuentra el inequívoco hecho de que los trabajadores percibieron sus indemnizaciones y liquidaciones según lo acordado con ellos y autorizado por la resolución recurrida, firmando los correspondientes finiquitos y subrogando en sus

derechos, mediante escritura pública, a la sociedad que pagó.

**Quinto.** Esta Sala, por su parte, haciendo uso de la facultad de integración de los hechos que corresponde al Tribunal de casación en orden a la apreciación de las infracciones del ordenamiento jurídico reconocida por el art. 88.3 de la L 29/1998, de 13 Jul., reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa observa que:

a) El expediente de regulación de empleo a que se refiere este proceso fue precedido de manera inmediata por otro. Este no fue aprobado por la autoridad laboral por estimar discriminatorias las diferentes cuantías indemnizatorias pactadas y por concurrir indicios de continuidad en la actividad empresarial o de una sucesión de empresas, por lo que se acordó el 30 Jun. 1995 remitir a la jurisdicción social el acuerdo suscrito entre la solicitante y el Comité de empresa, expresando, entre otros puntos, que existían «indicios evidentes de que se va a producir una sucesión de empresas».

b) La entidad mercantil citada presentó nueva solicitud el 13 Jul. 1995, a la que se opuso una de las trabajadoras, interesando su remisión a la jurisdicción social por entender, entre otros motivos, que continuaba admitiéndose una continuidad en la actividad empresarial o sucesión de empresas.

c) La nueva solicitud fue informada al siguiente día (14 Jul. 1995) favorablemente en cuanto al despido de 41 trabajadores por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se refiere a los datos obtenidos en una reunión celebrada con los miembros del Comité de empresa y representantes de los Trabajadores el 13 Jun. 1995 (anterior a la primera resolución administrativa).

d) La resolución recurrida de la Delegación Territorial de Trabajo, de 27 Jul. 1995, autorizó el despido colectivo de 39 trabajadores por considerar acreditadas las causas económicas, añadiendo que, a la vista de la memoria de la empresa de 12 Jul. 1995, quedaban desvanecidas las dudas albergadas en su anterior resolución en cuanto a la posibilidad de estar ante un supuesto subrogatorio de los contemplados en el art. 44 del ET por la concurrencia de otras empresas y la previsible pérdida de unidades de alojamiento, concluyendo que no procedía el ejercicio de la acción de oficio ante la jurisdicción social.

e) Interpuestos recursos ordinarios contra la anterior resolución, la Dirección Territorial informó, entre otros extremos, que el desistimiento de la acción de oficio era legítimo por ser esta acción discrecional y no dar lugar a recurso contencioso-administrativo y que la posible sucesión empresarial se trasladó a la jurisdicción social, pero no como fundamento de la acción. Añade que los sindicatos y el INEM no formularon oposición al acuerdo y que se aprobó sin votos en contra.

f) La resolución dictada por la Dirección General se fundó en la inexistencia de dolo, abuso del derecho o fraude y en la aceptación masiva del acuerdo.

g) Lo recurrentes, con independencia del recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este acuerdo, formularon demanda por despido ante la jurisdicción social.

h) El Juzgado de lo Social dictó sentencia estimatoria y calificó la pretendida extinción por causas económicas de despido improcedente.

i) Recurrída en suplicación esta sentencia, la Sala de lo Social del TSJ Canarias con sede en Las Palmas la revocó por incompetencia de jurisdicción. No obstante, la Sala afirma que no se le escapan las deficiencias de la resolución administrativa de 27 Jul. 1995, que, de forma sorprendente, cambia de criterio sobre el mismo expediente, ya que el 30 Jun. 1995, es decir, 27 días antes, había dictado resolución denegatoria en la que textualmente recogía que de la documentación obrante cabía deducir indicios racionales de que la actividad que venía desempeñando la empresa solicitante iba a ser continuada por otra empresa. Añade que resultaba inexplicable que se acordara remitir el acuerdo objeto de litigio a la jurisdicción social, que ello nunca se realizara y que sin la sentencia de la jurisdicción social se dictara otra resolución que acuerda la extinción de los contratos de trabajo.

j) Entre los indicios que, según la sentencia, concurrían se encuentra un acto en el que la empresa se refiere a un tercero cesionario que pagará a los trabajadores las responsabilidades económicas que se pactan. En un escrito del representante de los trabajadores se señala a determinada empresa como adquirente con la condición de no asumir los costes que suponen los trabajadores con antigüedad y se adjuntan dos comunicaciones dirigidas por esta última empresa a los propietarios del complejo turístico, en las que se les informa de haber llegado a un acuerdo para la administración y gestión del mismo con el grupo mayoritario de propietarios y su principal acreedor financiero proponiendo la incorporación de los apartamentos al pool de explotación para el período de 1 Jul. 1995 a 31 Mar. 1996.

**Sexto. Basta la lectura del relato de hechos de la sentencia de instancia, unido a las particularidades que esta Sala ha observado, para concluir que, sin que sea visto prejuzgar la decisión que corresponde a la jurisdicción social, existían indicios consistentes de que el acuerdo podía perseguir una finalidad de eludir las cargas de una plantilla estable mediante un mecanismo de sucesión de empresas.**

**Así lo apreció la Administración en el primer expediente. Su cambio de criterio, operado con pocos días de diferencia, se plasma en una nueva resolución, dictada con celeridad, la cual se funda exclusivamente en una nueva memoria de la empresa acompañada a la nueva solicitud, cuyos datos resultan corroborados en el informe de la Inspección exclusivamente en cuanto a la situación de crisis económica, pero no en cuanto a dicha posible sucesión ni en cuanto al contenido y finalidades del acuerdo existente, extremo sobre el que guarda silencio.**

**El posterior informe de la Dirección Territorial y la resolución dictada para resolver los recursos ordinarios tampoco aportan datos convincentes. La Dirección Territorial aduce un supuesto carácter discrecional inmune a la jurisdicción del acuerdo de ejercitar o no la acción de oficio. Tanto el informe como la resolución confirmatoria de la Administración se fundan básicamente en la aceptación de los acuerdos por la plantilla y por los sindicatos. No contienen argumentos dirigidos concretamente a desvirtuar los indicios aportados en su día por los trabajadores ni una explicación convincente del cambio de criterio de la Administración, que sería destacado por la Sala de lo Social del TSJ en su sentencia como expresión de deficiencias en la resolución administrativa.**

**Séptimo. La sentencia de instancia no se atiene a esta interpretación de los hechos, obligada según nuestra jurisprudencia, del art. 51.5 del ET cuando, después de sentar sustancialmente los hechos a los que acaba de hacerse referencia, afirma que, como la sucesión tiene lugar luego de ser firme la resolución administrativa que autoriza la extinción de los contratos (y, además, estando éstos efectivamente ejecutados) no**

existen ya obligaciones laborales, al haberse extinguido los contratos de trabajo de los que aquéllas nacen, de donde concluye que no puede existir fraude a la ley o abuso del derecho por estar encaminado el acuerdo a incumplir unas obligaciones que ya no existen.

Esta Sala estima, en efecto, que el posible abuso del derecho o fraude a la Ley sobre el que debe pronunciarse la jurisdicción social radica en determinar si mediante el expediente de regulación de empleo pretendió la empresa sustraerse a sus obligaciones con los integrantes de la plantilla de trabajadores fijos.

Las dudas que las significativas circunstancias recogidas -especialmente el inicial criterio de la Administración en tal sentido apreciando datos del expediente y la insuficiente explicación de su modificación sin esperar la resolución de la jurisdicción social en un nuevo expediente incoado y resuelto pocas semanas después- no pueden resultar despejadas por el hecho de que el acuerdo se estime favorable a los trabajadores y aceptado por la mayoría de ellos, de que el mismo haya sido ejecutado y de que la sucesión se haya operado después.

En efecto, el carácter más o menos favorable del acuerdo, celebrado ante la inminencia de la resolución del expediente de regulación de empleo, no es en principio suficiente para estimar que no se pretendía menoscabar los derechos dimanantes de la permanencia de los trabajadores en la plantilla. El abono de indemnizaciones acordadas por extinción de los contratos de trabajo no prejuzga que el derecho a la estabilidad en los puestos de trabajo no haya resultado perjudicado. Por otra parte, el carácter posterior de la sucesión puede ser demostrativo de la existencia de unos pactos o realidades anteriores, máxime cuando en el momento de dictar la primera resolución ya constaban datos en el expediente sobre los propósitos de continuación por otra empresa de la actividad empresarial.

**Octavo.** Las partes recurridas en casación no aportan argumentos convincentes en contra de estas apreciaciones.

La Administración canaria afirma que para remitir el expediente a la jurisdicción social era necesario que existieran pruebas ciertas de la existencia de fraude y que sólo se presentaban meros indicios, que fueron desechados por la Administración por insuficientes. Cita las sentencias del TS de 14 May. 1986 y 24 Feb. 1987.

Estas alegaciones carecen de virtualidad, pues, como hemos visto, **con arreglo a la jurisprudencia de esta Sala no es menester que exista prueba plena del fraude, sino que la Administración debe ejercer la acción de oficio cuando existan indicios consistentes.** Si es cierto que la misma los desechó, resulta inexplicable que pocas semanas antes hubiera acordado ejercitar la acción de oficio que rechaza en el nuevo expediente sin un cambio apreciable de circunstancias.

Ninguna de las dos sentencias que se citan han podido ser halladas en la base de datos de este Tribunal. Las mismas aparecen igualmente citadas en la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ Canarias con sede en Santa Cruz de Tenerife de 13 Jul. 1990 (citada en la demanda, donde también se recogen las fechas de las sentencias del TS expresadas, las cuales han sido también halladas en un artículo doctrinal del que parecen extraídos los datos) en relación con un caso en que el acuerdo, a diferencia del caso examinado, no había sido cuestionado por los trabajadores. Ello permite suponer a esta Sala que la cita no sólo es materialmente errónea, sino que se refiere a sentencias

cuya doctrina no es aplicable al caso de autos.

Por su parte, la síndico de la quiebra de Administración Turística Canaria, S.A., se limita a pedir que se tengan por reproducidos los argumentos de sus escritos en la instancia y los

**Noveno.** El art. 95.2 de la LJCA 29/1998, de 13 Jul., dispone que en determinados casos, entre los que se encuentra el de estimación del recurso de casación por alguno de los motivos deducidos al amparo del art. 88.1 d) de la citada Ley, además de casar la resolución recurrida, la Sala resolverá lo que corresponda dentro de los términos en que

**La alegación de falta de legitimación esgrimida por Administración Turística Canaria, S.A., debe ser desestimada. Resulta obvio que la cesión de derechos efectuada por los trabajadores a una entidad mercantil no priva de eficacia a las posibles consecuencias para ellos beneficiosas de una eventual declaración de improcedencia de los despidos que pudiera en último término acompañar el éxito de sus acciones ante la jurisdicción en caso de prosperar. La cesión de créditos operada, en efecto, trae su causa en la extinción autorizada de los contratos de trabajo, mientras que aquellas acciones van encaminadas a oponerse a la mencionada extinción y, por ende, exceden de su ámbito objetivo. No puede pretenderse que la expresada cesión impide el ejercicio de tales acciones, las cuales, por referirse a derechos de carácter personal y contenido tutelado, tienen**

Procede, en consonancia con lo razonado ahora y al resolver los motivos de casación, desestimar la causa de inadmisibilidad opuesta por Administración Turística Canaria, S.A., estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de Canarias con sede en Las Palmas por D.<sup>a</sup> Elisa, D. Alejandro, D.<sup>a</sup> María, D.<sup>a</sup> Marí Luz, D. Esteban, D. Iván, D. Raúl y D. José Daniel contra R 27 Jul. 1995 de la Dirección Territorial de Trabajo de la Consejería de Trabajo del Gobierno de Canarias dictada en expediente de R.E. 99/1995 por la que se acuerda el despido colectivo de los 39 trabajadores de la empresa Administración Turística Canaria, S.A., entre los que se encuentran los recurrentes, y contra acuerdo de la Dirección General de Trabajo de 27 Dic. 1995 adoptada en expediente R.O.E.R.E. 11/1995 desestimatoria del recurso ordinario interpuesto contra aquella resolución; declarar nulas las expresadas resoluciones por no ser conformes a Derecho; y **ordenar la retroacción del expediente administrativo al momento anterior a la resolución, con el fin de que la Administración ejercite la acción de oficio ante la jurisdicción social por apreciar la existencia de indicios de abuso del derecho o fraude de ley en el Convenio aprobado entre la empresa solicitante y los**

**Décimo.** No ha lugar a la imposición de las costas causadas en la instancia ni en el presente recurso de casación, pues, con arreglo al art. 139.1 de la LJCA 29/1998, de 13 Jul., no se aprecia que la parte recurrente haya sostenido su acción en la instancia con mala fe o temeridad y, con arreglo al art. 139.2 de la misma Ley, en las instancias o grados sucesivos a la primera sólo procede la imposición de costas si se desestima totalmente el recurso.

[Ir a inicio](#)

---

## Acumulación en un proceso de la acción de modificación sustancial y la de reclamación de daños y perjuicios derivada de la propia modificación

**STSJ de Cataluña de 11.06.2003**

**PONENTE: Ilmo. Sr. VALLE MUÑOZ**

**DJA de 30.10.2003**

**Primero.-** Frente a la sentencia de instancia, que desestimó la demanda formulada por los actores contra la empresa en reclamación de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de daños y perjuicios, interpone la parte actora, ahora recurrente, el presente recurso de suplicación en base a un único motivo y al amparo de lo dispuesto en el artículo 191.c) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563), que tiene por objeto examinar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia por parte de la sentencia de instancia. Concretamente entiende la parte recurrente, que la sentencia impugnada infringe por no aplicación los artículos 1101, 1103 y 1124 del Código Civil (LEG 1889, 27). Para una cabal comprensión de la cuestión litigiosa, cabe partir del siguiente relato fáctico:

1.- El 28-8-2000, la empresa demandada (Port Aventura, S.A.), modificó todos los cuadrantes de los diferentes equipos de «animación de calle», ordenando realizar a cada actor/actriz, ocho pases diarios, cuando venían realizando seis diariamente. 2.- Frente a dicha decisión modificativa unilateral, los actores (en su doble condición procesal y profesional) interpusieron demanda entendiendo que se trataba de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. 3.- Simultáneamente, el comité de empresa y la Asociación de Actores y Directores Profesionales de Cataluña, interpusieron sendas demandas de conflicto colectivo por los mismos hechos e idéntica pretensión: la declaración de nulidad o injustificada modificación de las condiciones de trabajo (artículo 41.4 del ET [RCL 1995, 997]). 4.- La interposición del conflicto colectivo paralizó la tramitación de la presente demanda, acordándose un archivo provisional (folio nº 55 de las actuaciones). 5.- El Juzgado de lo Social nº 2 de Tarragona dictó sentencia en fecha 20-2-2001, declarando injustificada la modificación sustancial de las condiciones planteada en el procedimiento de conflicto colectivo, no entrando a resolver la petición de daños y perjuicios por entender que correspondía su planteamiento al proceso ordinario (fundamento jurídico sexto de la sentencia). 6.- El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por sentencia de 22-4-2002 (AS 2002, 1791), confirmó los pronunciamientos de instancia. 7.- Celebrado el acto de juicio de las presentes actuaciones en fecha 18-9-2002, el Juzgado de lo Social dictó sentencia desestimando la única pretensión sobre la que podía pronunciarse (indemnización de daños y perjuicios), toda vez que la referente a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, había quedado definitivamente resuelta por las sentencias antes citadas, razón por la cual el juez «a quo» quedaba vinculado a lo decidido en el conflicto colectivo.

En suma, partiendo del acreditado perjuicio y mayor onerosidad derivado de una decisión ilegítima de la empresa, los actores mantienen la pretensión indemnizatoria por daños y perjuicios causados por ésta, siendo ésta la única cuestión objeto del presente recurso. Y concretamente pretenden que se abone a cada uno de los trabajadores afectados, una indemnización de daños y perjuicios consistente en el valor económico de cada una de las actuaciones realizadas de más por los actores durante el tiempo en que estuvieron realizándolas, mientras la orden empresarial fue ejecutiva.

En el caso de autos, el juez de instancia entendió que para la resolución de la reclamación de daños y perjuicios, debía partirse de que la consecuencia lógica de la

declaración de nulidad de la modificación será la ejecución de la sentencia «en sus propios términos», es decir, mediante la reposición del trabajador a sus originarias condiciones de trabajo (artículo 138.7 de la LPL, que admite la posibilidad alternativa de que el trabajador inste la ejecución prevista en el artículo 138.6), pero formalmente el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores no establece ningún derecho a ser indemnizado en el caso de declararse injustificada por los tribunales la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por lo que la pretensión indemnizatoria de los actores debía formularse sobre la base del régimen legal derivado del Código Civil. Siendo ello así (argumenta el juzgador de instancia) la jurisprudencia ha señalado (STS de 23-4-1985 [RJ 1985, 1907]) que: «frente al sistema civilístico, el legislador social ha seguido un sistema de indemnización tasada, en el que acreditado el hecho determinante, la ley fija sin más la indemnización correspondiente, sin que quede ni siquiera un mínimo de arbitrio judicial». Siguiendo la misma doctrina, continúa afirmando que: «las instituciones previstas por el derecho civil, no son automáticamente trasladables al ámbito laboral, que tiene su propia dinámica y específica regulación, a cuyo tenor, cuando dentro del contrato de trabajo una parte incumple o cumple mal una obligación, no surge ni es automáticamente aplicable la consecuencia «indemnizatoria que prevé y establece el ordenamiento para el incumplimiento contractual en general, sino las consecuencias propias y específicas establecidas por el ET o Convenio Colectivo para el supuesto en que se trate», de forma tal que debe ser el propio ET el que establezca y determine las indemnizaciones correspondientes, de manera que tal regulación sustituye y desplaza el contenido y aplicabilidad del artículo 1101 del Código Civil.

En base a todo ello, la sentencia de instancia desestima la demanda de los actores, por cuanto, como declaró la STSJ de Andalucía de 4-10-1996 (AS 1996, 3692): «las instituciones previstas en el Derecho Civil no son automáticamente trasladables al contrato laboral, que tiene su propia dinámica, y sobre todo no son trasladables a una jurisdicción con normas propias para enjuiciar un tipo de contrato determinado; sirven como apoyo a las normas que le son propias, pero no trasladando íntegramente al proceso laboral toda la institución del incumplimiento civil y subsiguiente indemnización... pues, cuando dentro de un contrato laboral, si una parte incumple o cumple mal una obligación, o bien actúa el poder disciplinario del empleador, o bien la facultad resolutoria e indemnizada taxativamente del empresario y ello es así, en tanto en cuanto las prevenciones que contiene el artículo 1101 del Código Civil (LEG 1889, 27), se encuentran concretadas, por lo que a estas litis se refiere, en el artículo 50 del ET (RCL 1995, 997), precepto que, en el marco de la relación jurídico-laboral, sustituye y desplaza al citado artículo 1101, por la evidente razón de que el artículo 50 del ET, no es más que la concreción, en lo laboral, del artículo 1101 del Código Civil, de forma que, cuando un trabajador estima que su empresario incumple sus obligaciones, o bien pide el retorno a la normalidad contractual, o bien solicita la extinción indemnizada del contrato por la vía del artículo 50 del ET, sin, por lo tanto, poder ni tener que recurrir a la aplicación y uso del artículo 1101 del Código Civil».

Vistos los términos del presente litigio, cabe analizar si el artículo 41 del ET, reconoce o no un derecho a ser indemnizado por los presuntos daños derivados exclusivamente de la decisión empresarial de variación de condiciones de trabajo. En otras palabras, se ha de determinar, con aplicación al supuesto de autos, si la redacción del artículo 41 del ET, y la previsión en él contenida de una única consecuencia legal para el carácter injustificado de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (que consiste en la reposición del trabajador a su situación anterior), debe interpretarse como una deficiente o insuficiente regulación de la institución en cuestión (que daría lugar a una laguna y a la necesaria invocación de instituciones análogas o de regímenes supletorios), o si por el contrario debe entenderse como una voluntad consciente del legislador de ceñir y tasar la consecuencia legal prevista.

Y al respecto cabe ya adelantar que la decisión empresarial de modificación sustancial

de condiciones de trabajo puede, simultáneamente, infringir otros preceptos legales, y así vulnerar derechos fundamentales (en cuyo caso no se discute siquiera la reclamación de daños y perjuicios), e incluso es posible que la decisión empresarial entre dentro del campo de aplicación del artículo 30 del ET, lo que determinaría también la posibilidad de reclamar, sobre la base de este precepto, una indemnización de daños y perjuicios (STSJ de Canarias de 17-6-2002 [JUR 2002, 225539]). Por tanto, el hecho de que quepa la acumulación, junto con la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de otras acciones, amparándose en preceptos legales distintos al artículo 41 del ET, ha permitido que entre en juego la mecánica de la responsabilidad civil derivada del incumplimiento de obligaciones (en definitiva, la aplicación del artículo 1101 del Código Civil), hecho que ha de entenderse extrapolable analógicamente al supuesto de autos. En la medida en que nada obsta a que se acumulen dos acciones en un proceso como son la acción de modificación sustancial de condiciones de trabajo y la de indemnización de los daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales o de la infracción de obligaciones legales recogidas en otro precepto (o de obligaciones contractuales), tampoco es óbice que se acumulen la acción de modificación sustancial y la de reclamación de daños y perjuicios derivada de la propia modificación. Es más, el trabajador afectado puede impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo y, acumuladamente, solicitar una indemnización por daños y perjuicios, como muestra la sentencia del TSJ de Murcia de 19-10-1998 (AS 1998, 4315).

Dicho de otro modo: puede solicitarse, sobre la base exclusiva única de un incumplimiento del artículo 41 del ET, una pretensión de reposición a la situación anterior a la modificación de las condiciones de trabajo y simultáneamente una pretensión de indemnización por los daños y perjuicios derivados de la medida empresarial, cuando ésta haya irrogado unos perjuicios a los trabajadores. De admitir lo contrario, se estaría reconociendo, en el caso de autos, un enriquecimiento injusto por parte del empresario, que quiebra el principio de equivalencia entre las prestaciones, puesto que la empresa, de manera injustificada, estuvo exigiendo a los actores una mayor prestación de servicios (y por tanto, beneficiándose de ella), a cambio del mismo salario, durante unos determinados días, y amparándose en una orden que, pese a su inmediata ejecutividad, devino manifiestamente injustificada. Dicho enriquecimiento injusto, de no compensarse por la vía propuesta, quebraría los legítimos derechos de los actores.»

[Ir a inicio](#)

## **Imposibilidad de reposición del horario general fijado en convenio a trabajadores de una caja de ahorros que aceptaron voluntariamente uno distinto**

**PONENTE: Excmo. Sr MARTÍN VALVERDE  
LA LEY 5883 de 30.10.2003**

Madrid, 18 Jul. 2003.

formulado por el Letrado D. Alvaro Hernando de Larramendi Samaniego, en nombre y representación de la Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid, contra la S 10 Dic. 2002, dictada por el TSJ Madrid, en actuaciones seguidas por dicho recurrente contra Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, sobre Conflicto Colectivo.

(...)

### **Fundamentos de Derecho**

*Primero:* El presente recurso de casación ordinaria impugna la sentencia dictada en instancia por el TSJ Madrid en la vía de proceso de conflicto colectivo, por la que se declara que tal cauce procesal es inadecuado para solventar las pretensiones del sindicato recurrente de declarar contrario a lo pactado en el convenio colectivo aplicable, el «horario singular» acordado por Caja Madrid con determinados empleados dedicados específicamente a la captación de negocios en el sector del «pequeño comercio» en la CA Madrid (CAM) y de reponer para dichos empleados el horario general fijado en dicha disposición convencional.

El convenio colectivo aplicable es el vigente en las Cajas de Ahorro en los años 2001-2002. El precepto de este convenio que fija los supuestos de «horario singular» que se apartan del horario general es el art. 17, que da nueva redacción al art. 36.6 del llamado Estatuto de los empleados de Cajas de Ahorro, aprobado también por convenio colectivo. Los empleados «comerciales» afectados por el horario singular lo aceptaron voluntariamente por acuerdo individual, y a cambio de determinadas ventajas vinculadas al desempeño concreto de tal actividad de captación de negocio en el pequeño comercio (percepción de un «complemento funcional»; tres días adicionales de permiso retribuido al año; asignación de «cheques restaurante»). El número de empleados de Caja Madrid en la CAM es aproximadamente de dos mil (hecho probado cuarto), y el de empleados comerciales para los que se ha implantado el horario singular en litigio es de dieciocho (hecho probado tercero, al final).

*Segundo:* La sentencia recurrida ha desestimado la demanda del sindicato argumentando, con apoyo en la sentencia de esta Sala de lo Social del TS de 18 Nov. 1999, que lo que está en juego en el caso es una decisión que afecta a trabajadores individuales «y no al conjunto del personal o a grupos de los mismos que rebasen el umbral de la dimensión colectiva»; la conclusión es que no corresponde al objeto del litigio el cauce del proceso de conflicto colectivo.

El recurso del sindicato actor alega en un motivo único infracción del art. 41.2 del ET, que distingue las modificaciones de condiciones de trabajo de carácter individual y de carácter colectivo, considerando que nos encontramos en el caso ante una modificación de esta última clase, que, según la propia parte recurrente, sólo puede llevarse a cabo por medio de acuerdo colectivo de empresa, en cuanto que se aparta del horario establecido en convenio con carácter general.

No plantea la parte recurrente (ni se ha debatido tampoco en el presente proceso de casación en el que la empresa recurrida no ha efectuado alegaciones en el trámite de impugnación del recurso), si la decisión empresarial adoptada puede acogerse a alguno de los supuestos en el art. 36.6 del vigente Convenio colectivo de Cajas de Ahorros. Lo que se pide en primer lugar en el escrito de formalización del recurso es la declaración de que el procedimiento de conflicto colectivo es adecuado porque la modificación del horario origen del litigio sólo puede hacerse por acuerdo colectivo de empresa y no por

pacto individual con los respectivos trabajadores, de donde se deduce que la decisión o práctica de empresa de llevar a cabo tal modificación del modo en que se ha hecho no es ajustada a derecho y puede combatirse por el cauce jurisdiccional utilizado.

*Tercero:* La Sala no comparte la discrepancia del sindicato actor con la sentencia impugnada, por lo que el recurso debe ser desestimado. En primer lugar no nos encontramos aquí ante un supuesto de modificación unilateral peyorativa de las condiciones de tiempo de trabajo, habida cuenta que la empresa, antes de poner en práctica el horario singular, lo ha pactado con todos y cada uno de los trabajadores afectados a cambio de ventajas que --se puede suponer-- resultan más favorables para éstos, en cuanto que han sido aceptadas por los mismos de manera generalizada. No es de aplicación por tanto el art. 41 sobre modificación de condiciones de trabajo, ni tampoco, *a fortiori*, el precepto de esta disposición sobre la modificación de las cláusulas de los convenios colectivos estatutarios por acuerdos colectivos de empresa. Como ha señalado nuestra S 2 Jul. 1997 (rec. 5695/1997), en un litigio en que se discutía la aplicación del art. 41 ET a un supuesto de modificación de horario rígido a flexible unido a modificación del sistema de remuneración, dicha disposición legal está prevista para las modificaciones de condiciones de trabajo «impuestas por decisión unilateral de la empresa», y no impide «pactos novatorios» entre la empresa y los trabajadores que resulten más favorables para éstos, «quienes voluntariamente la han podido aceptar o rechazar».

En segundo lugar, incluso de aceptarse a efectos dialécticos la hipótesis de la aplicabilidad del art. 41 ET, la modificación acordada no tendría alcance colectivo, a la vista de lo establecido en el propio art. 41.2 párrafo cuarto ET. De acuerdo con esta disposición «no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el ap. 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:... c) treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores». Los trabajadores afectados por la decisión de Caja Madrid son, como se ha dicho 18 en un colectivo de 2000, por lo que ni siquiera en hipótesis que expresamente hemos descartado estaríamos hablando de una modificación colectiva de condiciones de trabajo, sometida de acuerdo con el art. 41.4 ET a la vía impugnatoria del conflicto colectivo.

## **Fallamos**

Desestimamos el recurso de casación, formulado por el Letrado D. Alvaro Hernando de Larramendi Samaniego, en nombre y representación de la Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid, contra la S 10 Dic. 2002 dictada por el TSJ Madrid, en actuaciones seguidas por dicho recurrente contra Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, sobre Conflicto Colectivo.

## **[Ir a inicio](#)**